



Treasury Board
Canada

Conseil du Trésor
Canada

3 1761 11648911 3

CA1
TB11
- E65

Equal Opportunities for Women in the Public Service of Canada

1979

CAI
TB 11
- 79E65

Equal Opportunities for Women in the Public Service of Canada 1979

**Personnel Policy Branch
Treasury Board Canada**



© Minister of Supply and Services Canada 1980

Catalogue No. BT43-73/1979
ISBN 0-662-50887-4

Contents

	Page
List of Tables	iv
Preface	v
I Program Overview	1
Historical Perspective	1
Departmental Requirements	1
II General Considerations	2
III Representation and Distribution of Men and Women	2
General	2
Representation and Distribution by Occupational Category	2
Representation and Distribution by Category and by Officer Level	4
IV Appointments of Men and Women	5
Appointments to the Public Service – General	5
Appointments within the Public Service – General	5
Appointments by Occupational Category	5
V Availability of Men and Women	7
Availability for Officer Categories	7
Separations	7
VI Participation in Training and Development	8
Participation in Training	8
Participation in Centrally Administered Development Programs	8
VII Departmental Programs	9
Introduction	9
Action Plans	9
Managerial Commitment	10
Resources	10

List of Tables

	Page
Table 1 Women in the work force	13
Table 2 Occupational category by sex	14
Table 3 Departmental distribution	15
Table 4 Occupational category and officer level by sex	19
Tables 5A, 5B, 5C Employee mobility	20-23
Table 6 University graduates	24
Table 7 University graduates and PSC inventories	25
Tables 8A, 8B Separations	26
Tables 9A, 9B, 9C Centrally administered developmental programs	27

Preface

The 1979 report summarizes the progress achieved by departments and agencies in the implementation of the government's Equal Opportunities for Women program. The report is based on information from individual departmental EOW reports submitted annually to the Treasury Board Secretariat and from the separate Treasury Board and Public Service Commission data services. Although using a variety of sources was necessary to provide as complete a picture as possible, the different populations upon which the data are based might tend to be confusing. These different populations sometimes yield minor differences in results, and the reader should be alert to this fact. For example, the Treasury Board data include employees whose specified term of employment is six months or less, whereas the data from the Public Service Commission do not. In addition, the Treasury Board data are based on the population of employees as defined by the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I, whereas the Public Service Commission data include employees who are subject to the *Public Service Employment Act*. Although most departments and agencies are included in both acts, there are some organizations that are excluded from one or the other, resulting in employee populations that are somewhat different in composition.



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116489113>

I Program Overview

Historical Perspective

On October 30, 1975, the Government of Canada approved policy and program guidelines to ensure that women are accorded equal access to employment and career opportunities in the Public Service of Canada. In essence, a new and more aggressive approach was initiated in recognition of the fact that, despite previous efforts and legislative prohibitions, the sex of an employee continued to be an important factor in determining career progression and remuneration in the Public Service.

Departments were assigned the major role in the development of action plans to achieve the government's objective of ensuring that "within a reasonable period of time, representation of male and female employees within the Public Service approximates the proportion of qualified and interested persons of both sexes available, by department, by occupational group and by level." To ensure consistency across the Public Service in the application of the guidelines, departmental action plans are reviewed annually by the Treasury Board Secretariat.

For the 1976-77 fiscal year, departments were directed to identify short-term objectives and action plans that would address the current problems and would provide a base for the development of long-term plans covering the period from 1977 to 1982.

For the 1977-78 fiscal year, departments were required to develop specific plans for that year, as well as long-term plans and measurable objectives, including numerical targets for the representation and distribution of women throughout occupational groups and levels.

For the 1978-79 and 1979-80 fiscal years, departments were required to evaluate progress made toward achieving the objectives of the five-year plan. Information pertaining to a review of the situation for the previous year, objectives and action plans for the current year, and adjustments (if applicable) to both the targets and the five-year plan, were to be submitted to the Treasury Board Secretariat.

In the 1979-80 fiscal year, departmental action plans were examined by the Treasury Board Secretariat from two perspectives:

- progress towards a more equitable representation and distribution of women by occupational category and by those groups, in diminishing order of size, which when combined constitute 70.0% of the department's employees; and
- compliance with the requirements of the Equal Opportunities for Women (EOW) program, as detailed in the policy, program guidelines and annual reporting guidelines.

Of particular importance were the measures taken by departments to recruit and promote qualified women; to provide equal training and development opportunities; to eliminate discriminatory employment barriers; to attempt to change behaviour that militates against the full participation of women; and to audit, on an ongoing basis, acts, regulations, policies, and practices to ensure that no discriminatory elements are present.

For the first time since the inception of the EOW program, each department will be responsible for ensuring that its 1979-80 action plans are made available to the public, upon request.

Departmental Requirements

To assist departments in the implementation of the program and to facilitate the annual review by the Treasury Board, the Treasury Board Secretariat issued guidelines for 1979-80, directing departments to report on the items listed below.

Situation review, consisting of

- an evaluation of the success of the department in achieving the objectives set for 1978-79;
- departmental data showing the representation and distribution of men and women in and among occupational categories, groups, and levels of the department; and
- an interpretation of the data, identifying factors that have contributed to changes in the representation and distribution of men and women in and among occupational categories, groups, and levels.

Objectives and action plans for 1979-80, including steps to

- achieve annual qualitative and quantitative targets leading to the realization of the long-term goals;
- identify women whose skills are currently under-utilized and to develop strategies that would correct this situation; and
- allow for measurement of success in meeting the objectives.

Adjustments to the long-term plans and targets, to ensure that they

- remain realistic and valid; and
- reflect changes in departmental structures, additions of new programs, phasing out of old programs, and other factors that would affect the departmental EOW program.

II General Considerations

This report presents an overview of the implementation of the EOW policy in the Public Service; highlights of the main elements of the departmental programs; and tables that provide data for the period under review.

Since the EOW policy was published in 1975, departments have completed four planning exercises and are now in the fifth year of implementing their EOW programs.

From a general perspective, the number of women has increased more than the number of men. Since 1973, the number of women has risen by 18,189 from 74,236 to 92,425 (a 24.5% increase) whereas the number of men has risen by 3,369 from 171,066 to 174,435 (a 2.0% increase). As a result, the general representation of women has improved from 30.3% in 1973 to 34.6% in 1979 (Table 2). At the intermediate and senior levels of the officer categories, the rates of increase in the number of women are similarly much greater than those for men, but the representation of women is nevertheless still very low, especially at the senior officer level (Table 4).

It is encouraging to note the steady increase in the percentage of women (as a proportion of all female public servants) in the Administrative and Foreign Service category and, simultaneously, a decline in the percentage of women in the Administrative Support category (Table 2). Unfortunately, the proportion of women in the Public Service who are in the Technical category has remained virtually unchanged. Proportionately fewer women are in the Scientific and Professional category, and the number of women in the Executive category is still very small.

In addition, it is observed that women are still concentrated in the traditionally female-dominated occupational groups. This is particularly evident in the Administrative Support, Scientific and Professional, and Administrative and Foreign Service categories (Table 5C).

III Representation and Distribution of Men and Women

General

As of December, 1979, women constituted 38.8% of the Canadian work force, an increase of 4.6 percentage points since December, 1973 (Table 1). Although only 34.0% of full-time workers were women (an increase of 4.6 percentage points since 1973), the proportion of part-time women workers was more than twice as great at 71.9% (an increase of 4.0 percentage points since 1973). Of the total number of women in the work force in 1979, 23.2% were part-time, compared with only 8.0% of the men. These figures clearly indicate that part-time employment is a significant source of income for many women.

As indicated in Table 1, the situation in the Public Service is not significantly different from that of the Canadian work force. The representation of women among full-time employees in the Public Service was 34.8% in December, 1979, which is an increase of 3.9 percentage points since December, 1973. The representation of women among part-time employees was much higher at 63.8% (an increase of 6.3 percentage points since 1973), though this proportion is not as high as the proportion of part-time positions held by women in the Canadian work force. For full-time and part-time positions combined, the representation of women in the Public Service was 36.2%¹ in December 1979, which is below the level of 38.8% for the Canadian work force. Although the gap of 2.6 percentage points is cause for concern, one should note that much of this difference is a result of the greater proportion of part-time employment in the Canadian work force than in the Public Service, as evidenced by the fact that part-time positions constituted 12.5% of all positions in the Canadian work force in 1979, as compared to only 4.5% in the Public Service.

Representation and Distribution by Occupational Category

Between 1973 and 1979, there was an increase in the representation of women in all occupational categories of the Public Service, with the exception of the Scientific and Professional category (Table 2). Excluding the Administrative Support category, where women are highly concentrated, the female representation in the Public Service increased by 5.9 percentage points (from 13.4% to 19.3%) over this same period.

¹ For greater accuracy in comparing the Public Service with the Canadian work force, public servants whose specified term of employment is six months or less have been included in the Public Service population. The 34.6% female representation referred to in Table 2 does not include such term employees.

It is important to note that the improvements in the representation of women have been accompanied by similar progress in their distribution among the various occupational categories.² An increasing proportion of women in the Public Service are occupying positions in the Executive, Administrative and Foreign Service, and Operational categories. However, although women are becoming less concentrated in the Administrative Support category, it is regrettable that their presence in the Scientific and Professional category is also diminishing.

By December, 1979, the representation of women in the *Executive* category was still disappointingly low at 3.7%, up from 1.0% in December, 1973. Of the net increase of 471 employees in this category from 868 in 1973 to 1,339 in 1979, there were only 41 women (8.7%) as compared with 430 (91.3%) men. However, viewed in the shorter term from December, 1977 to December, 1979, a period of work-force reduction, the number of men increased by 3 (from 1,286 to 1,289) whereas the number of women increased by 12 (from 38 to 50).

There are no women executives in 24 out of 50 departments. In some cases, this is also true of departments with relatively large executive populations. However, some departments are genuinely limited in their opportunities to appoint women, in that they have very few executive positions or they require executives in fields of specialization where women are generally poorly represented (Table 3).

The *Scientific and Professional* category is the only category in which the representation of women decreased from 1973 to 1979, having dropped from 24.9% to 21.8% (Table 2). Between 1976 and 1979, the representation of women was adversely affected by the reduction in the number of employees in the ED (Education) and NU (Nursing) groups. In the former group, where the decrease was primarily a result of the reductions in the government's language training program, there are 392 fewer women (from 1,945 in 1976 to 1,553 in 1979) and 365 fewer men (from 1,976 in 1976 to 1,611 in 1979). In the latter group, where the decrease in the number of employees was mainly a result of the transfer of veterans' hospitals to provincial jurisdictions, there are 476 fewer women (from 2,103 in 1976 to 1,627 in 1979), as compared to 25 more men (from 74 in 1976 to 99 in 1979). It is interesting to observe that if these two groups were removed from the category,

the representation of women would have been only 8.5% in 1973, but would have increased to 9.5% by 1979.³

The shift in the distribution of women has been quite beneficial to the *Administrative and Foreign Service* category. In 1979, 13.3% of the women in the Public Service occupied positions within this category, as compared to only 7.4% in 1973. In terms of the representation of women, 24.4% of the positions in this category were held by women in 1979, an increase of 9.0 percentage points from 15.4% in 1973. This constitutes appreciable progress, since this category is the primary "feeder" for the SX group, representing over 70.0% of all appointments to that group.

Little change is evident in the *Technical* category, where the representation of women increased from 8.9% to 10.0% between 1973 and 1979. As of December, 1979, with the exception of the EU (Educational Support) and SI (Social Science Support) groups, no group in this category had a level of female representation greater than 13.4% (Table 5C). In terms of distribution, although 2.7% of female public servants occupied positions in the Technical category in 1973, this proportion was still no greater than 2.8% by 1979 (Table 2).

Without exception, there was an increase each year in the representation of women in the *Administrative Support* category, from a level of 71.7% in 1973 to 79.7% by December, 1979. In absolute numbers, the population of women has increased by 2,991 (from 50,964 in 1973 to 53,955 in 1979) whereas the population of men has dropped by 6,396 (from 20,158 in 1973 to 13,762 in 1979). This indicates that men are becoming increasingly dissociated from this category. Viewed from the perspective of distribution, although only 7.9% of men occupied positions in this category in 1979, the concentration of women was still disappointingly high at 58.4%. Although this proportion is 10.3 percentage points lower than the level of 68.7% in 1973, there has been very little improvement shown since 1976.

The *Operational* category consists of 99,621 employees, representing 37.3% of the Public Service work force. In December, 1979, the representation of women in this large category was 18.7%, an increase of 7.5 percentage points since 1973. In absolute numbers, there has been an increase of 8,144 women (from 10,530 in 1973 to 18,674

²The term *distribution* of women is used to describe the manner in which the total population of women is proportioned among the various occupational categories. This differs from the term *representation* of women which is used to describe the proportion of positions (in a group, category, or in the Public Service as a whole) held by women.

³Treasury Board Report E 1887 (active employees appointed on an indeterminate, seasonal or term basis).

in 1979) as compared with a decrease of 2,147 men (from 83,088 in 1973 to 80,947 in 1979). The sizeable increase in the number of women occurred primarily in 1976, when a large number of rural postal employees were added to the population under the staffing authority of the Public Service Commission.

Representation and Distribution by Category and by Officer Level

Table 4 shows the distribution of employees by sex and occupational category for the "junior", "intermediate" and "senior" officer levels. The population represented in this table comprises those employees who are subject to the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I; this population differs from the PSC population primarily because it includes employees whose specified term of employment is six months or less, whereas the PSC population does not.

The data on the two support categories (Administrative Support and Operational) are not included in Table 4. Therefore, prior to discussing Table 4, a brief analysis comparing the population of these two categories with that of the four officer categories and with the Public Service as a whole will be made using the table below. This analysis is important because 64.6% of employees for whom the Treasury Board is the employer occupied positions in these two categories in 1979.

	Men	Women	Total	% Women
1973:				
Total Population*	175,432	80,184	255,616	31.4
Officer Positions	68,125	12,789	80,914	15.8
Support Positions	107,307	67,395	174,702	38.6
1979:				
Total Population*	182,174	103,149	285,323	36.2
Officer Positions	80,567	20,329	100,896	20.1
Support Positions	101,607	82,820	184,427	44.9

*Treasury Board Report E 1887

At December 31, 1979, women represented 36.2% of the population for which Treasury Board is the employer, an increase of 4.8 percentage points since 1973. Although women occupied only 20.1% of all officer positions, they occupied 44.9% of all positions in the combined support categories. In the officer categories, the representation of women has increased by 4.3 percentage points since 1973; however, this increase was lower than the increase of 4.8 percentage points in the representation of women within the Public Service as a whole. The increase in female representation in the support categories was 6.3 percentage points.

Of the total population of women, only 19.7% (20,329) occupied positions in officer categories, with 80.3% (82,820) concentrated in the support categories — a difference of 60.6 percentage points. In contrast, of the total population of men, 44.2% are concentrated in officer categories and 55.8% in support categories — a difference of only 11.6 percentage points, far less than the difference in the population distribution of women.

As indicated in Table 4, the representation of women continues to be substantially lower at the intermediate and senior levels of each officer category than at the junior level. In December, 1979, women occupied 28.0% of all positions at the junior officer level, as compared with only 14.5% at the intermediate officer level and only 5.2% at the senior officer level. From 1973 to 1979, the increase in the representation of women was approximately the same for the junior level (5.8 percentage points from 22.2% in 1973) as for the intermediate level (6.0 percentage points from 8.5% in 1973). For the senior level, the representation of women rose by only 2.5 percentage points from 2.7% in 1973, but this represents a rise from 216 to 681 in the number of senior-level women over the period of six years.

Despite the general decrease in the representation of women in the *Scientific and Professional* category from 1973 to 1979 (Table 2), there was an increase in their representation in each of the junior, intermediate and senior officer levels (Table 4) in that period. At the junior level, the representation of women rose from 47.5% to 48.7% between 1973 and 1979, with a peak of 49.1% in 1977; at the intermediate level, it increased from 12.5% to 16.8%, with a peak of 19.3% in 1976; at the senior level, it increased from 2.9% to 3.6%, with a peak of 4.3% in 1977.

It is in the *Administrative and Foreign Service* category that the greatest and most encouraging change can be observed between 1973 and 1979. For the category as a whole, the representation of women increased significantly (Table 2); in addition, it more than doubled at the intermediate level, climbing from 8.1% in 1973 to 16.6% in 1979, and at the senior level, it increased from 2.8% to 7.1% (Table 4). It is interesting to note that, of 681 women in senior-level positions, 423 (62.1%) were in groups within the Administrative and Foreign Service category, the primary "feeder" category for the SX group. However, greater progress must be made if the representation of women in the Executive category is to show a similar improvement. This is particularly evident when one considers that of all the women at senior levels of the Administrative and Foreign Service category, there are only 52 in positions at one level below the SX group and 187 at the penultimate level.⁴

⁴Senior Executive Review, 1978-79, Treasury Board Canada 1980, p. 17.

IV Appointments of Men and Women

The representation of women has increased at all levels of each officer category except at the senior level of the *Technical* category, where there was a slight decrease of 0.1 percentage points. Even though the absolute numbers are small, it is worth noting that this category is the only one in which the representation of women at the senior level has been consistently greater than the representation of women at the intermediate level from 1973 to 1978. Unfortunately, this trend did not continue into 1979.

Appointments to the Public Service – General

There was a 60.8% decrease in the annual number of appointments to the Public Service between 1973 and 1979, from 38,979 to 15,293 (Table 5A). In spite of this, the female proportion of recruits increased by 6.5 percentage points (from 42.7% in 1973 to 49.2% in 1979), the greater portion of this increase (3.7 percentage points) taking place between 1978 and 1979, a period of restraint and work-force reduction. Women's share of indeterminate appointments was 48.7% in 1979, compared with 43.2% in 1978 (Table 5B). In contrast, their share of term appointments went from 51.3% in 1978 to 51.1% in 1979.

Appointments within the Public Service – General

In the Public Service, internal appointments include promotions, lateral transfers and voluntary downward transfers, and demotions.

There was a 66.8% increase in the annual number of appointments within the Public Service between 1973 and 1979, from 59,189 to 98,756. Women accounted for 47.9% of appointments in 1979, as compared with 43.6% in 1973 (Table 5A). However, when only the four officer categories are considered, women accounted for 25.5% of appointments in 1978 and 26.3% of those in 1979. Women's share of the total indeterminate appointments within the Public Service increased from 42.4% in 1978 to 43.3% in 1979. Their share of term appointments also increased during the same period, from 51.0% to 55.1% (Table 5B).

Appointments by Occupational Category

A comparison of 1979 and 1978 (Table 5B) shows an increase in the women's share of internal appointments to the *Executive* category, from 16 out of 483 (3.3%) in 1978 to 21 out of 401 (5.2%) in 1979. Two out of 23 external SX appointments (8.7%) in 1978 went to women, as compared to zero out of 17 in 1979. Women's share of total SX appointments increased from 3.5% in 1978 to 5.0% in 1979.

Between 1978 and 1979, the percentage of internal appointments that went to women decreased in the *Scientific and Professional* category, from 28.0% to 27.0%. In spite of this, the female proportion of appointments is, more often than not, greater than the representation of women in positions within the various groups. The proportion of women recruited to the Public Service increased substantially between 1978 and 1979, from 45.4% to 57.0%. As in 1978, most of the appointments are concentrated in the ED (Educational) and NU (Nursing) groups (Tables 5B and 5C).

In the *Administrative and Foreign Service* category, the annual number of internal appointments decreased from 21,062 in 1978 to 18,172 in 1979, with 402 fewer women and 2,488 fewer men appointed in 1979 as compared with 1978 (Table 5B). As a result, the female proportion of appointments increased by 2.5 percentage points from 30.0% in 1978 to 32.5% in 1979; this increase is reflected in the major occupational groups, with the exception of the AT (Administrative Trainee), FS (Foreign Service), OM (Organization and Methods), and TR (Translation) groups. The greatest decrease occurred in the AT group, where the female proportion of internal appointments decreased from 51.0% in 1978 to 41.9% in 1979 (Table 5C).

During the same period, annual appointments to the Public Service in this category decreased from 2,124 to 1,334 (Table 5B). Despite the drop, the female proportion of appointments increased from 31.9% in 1978 to 35.6% in 1979. The proportion of women recruited is greater than their representation in all groups of this category, with the exception of the AS (Administrative Services), FI (Financial Administration), PL (Postal Management), and PG (Purchasing and Supply) groups (Table 5C).

There was a decrease in the female proportion of appointments within the Public Service for the *Technical* category between 1978 and 1979, from 14.5% to 14.0%. This decrease is noticeable mainly in the PY (Photography) and the SI (Social Science Support) groups, the latter being a group where women are well represented (43.2%). The proportion of internal appointments received by women decreased from 52.4% to 38.3% for the SI group (Tables 5B and 5C).

The female proportion of external recruitment to the *Technical* category increased from 19.3% to 22.0%. The most noticeable increases are in the EG-ESS (Engineering and Scientific Support) group, from 30.7% to 40.4%; the GT (General Technical) group, from 11.8% to 27.5%; and the RO (Radio Operation) group, from 8.5% to 15.0%.

Internal appointments decreased from 47,817 in 1978 to 42,769 in 1979 in the *Administrative Support* category. Women increased their share of appointments in the category as a whole and in all groups except the OE (Office Equipment Operations) and the ST (Secretarial, Stenographic, Typing), where the decrease is less than one percentage point (Tables 5B and 5C).

During the same period, there was an increase in the female proportion of annual appointments to the Public Service, from 84.3% to 86.1%.

There was a significant decrease in appointments within the Public Service for the *Operational* category. Between 1978 and 1979, the annual number of internal appointments went from 29,214 to 24,447. Despite this decrease in absolute numbers, the proportion of women receiving appointments increased by 1.8 percentage points, from 13.1% in 1978 to 14.9% in 1979, and at that level, it is 3.8 percentage points lower than the 18.7% level of female representation in this category (Table 5B).

Although there was a decrease in the number of appointments to the Public Service for this category, the proportion of women among these appointments increased substantially from 29.4% to 36.0%. This trend is more noticeable in the two major groups, GS (General Services) and PO (Postal Operations), where the female proportion of recruits increased from 42.2% to 53.4% and 43.9% to 45.2% respectively (Table 5C). Two other groups for which the female representation in the Public Service is very low, CX (Correctional Services) at 1.9% and LI (Lightkeepers) at 0.7%, also increased their proportion of women recruits. Eighteen women were recruited to the CX group, representing 6.6% of the appointments, and one woman to the LI group, representing 3.0% of the appointments.

V · Availability of Men and Women

Availability for Officer Categories

It is often argued that few women are qualified for officer positions, especially in traditionally male fields, such as engineering, commerce or the physical sciences. Women, it is often stated, lack the necessary experience or education, or both. However, Tables 6 and 7 show that this situation is changing quickly.

In 1978, women represented 48.5% of university graduates with a bachelor's (or first professional) degree, an increase of 7.0 percentage points since 1974. Similar (or greater) progress is evident over this period in many of the traditionally male disciplines, such as law (16.8% to 27.7%); veterinary sciences (13.7% to 29.1%); commerce (14.2% to 23.7%); and dentistry (7.5% to 17.7%).

On the basis of the information in Table 7, it is obvious that the Public Service has not always kept pace with the increasing representation of women among university graduates. For occupational groups corresponding to specific academic disciplines, the representation of women in the PSC inventory is, in the majority of cases, significantly lower than the female proportion of 1978 graduates in the related disciplines.

Similar gaps are evident when one compares the representation of women in the various groups with their representation in the inventories. The LA (Law), VS (Veterinary Science) and PH (Pharmacy) groups, among others, provide examples of this situation. For the LA group, although women accounted for 27.7% of the 1978 graduates in law, they constitute 24.1% of the PSC inventory and 18.6% of the population of the group. Women accounted for 29.1% of the 1978 graduates in Veterinary Medicine and Science and out of the 77 candidates in the PSC inventory for the VS group, 22.1% are women, yet they constitute only 5.9% of the group. A similar pattern exists for the PH (Pharmacy) group; although women accounted for 60.3% of 1978 pharmacy graduates they constitute 44.4% of the inventory and 22.9% of the group.

However, as shown in Table 5C, women's share of appointments in 1979 was often higher than their representation in the inventory and in the group. For the groups mentioned above, the proportion of appointments that went to women was as follows: LA, 40.3%; VS, 34.7%; and PH, 83.3%.

Separations

In 1979, women represented 46.5% of all separations, an increase of 2.2 percentage points since 1976 (Table 8A). This rate is the highest recorded over the past four years and is all the more serious when compared to the rate of participation of women in the Public Service (34.6% in December, 1979).

Of all the officer categories, the Scientific and Professional has the highest rate of female separation, at 33.2%. Despite a drop of 12.4 percentage points since 1976, this is extremely high, considering that the representation of women in that category was 21.8% in 1979 (Tables 2 and 8A). The Technical category also appears to be a problem area, with women constituting 18.9% of the separations as compared with a representation of 10.0% (Tables 2 and 8A).

In 1979, the PSC undertook a study to identify why women separate from, and in particular why they resign from, the Public Service of Canada. To achieve a more realistic understanding of the problem, separations occurring at the end of a specified period of employment were not considered, nor were those resulting from the transfer of federal functions to other jurisdictions. The former are a natural conclusion to a term employment and the latter do not constitute a loss of employment. Even when separations of indeterminate employees only were taken into account, the proportion of women among employees who separated was still much higher than their rate of representation.

The study shows that, for both men and women, resignation was the greatest cause of employee separation, and that "... disproportionate numbers of women are found among resigning employees . . . in almost all groups and departments, in all categories and at all organizational levels as well as in each region".⁵

The PSC also identified family responsibilities (including maternity) and relocation (as a result of relocation of spouse) as reasons given for resignation that distinguish women from men; in total, these reasons account for 21% of female resignations as compared with 2% of male resignations.⁶

The Public Service Commission and the Treasury Board Secretariat are undertaking further analysis and are reviewing policies related to part-time employment, leave provisions, etc., to see if changes can be implemented to reduce the high rate of separations of women from the Public Service.

⁵Public Service Commission, *A Study of the Separation of Women from the Public Service of Canada, 1976-1979*, p. 23.

⁶Loc. cit.

VI Participation in Training and Development

Participation in Training

The analysis of the data reported by departments to the Treasury Board Secretariat on training carried out during 1978-79 indicates that the total participation rate of public servants increased by 3.2 percentage points, from 57.9% in 1977-78 to 61.9% in 1978-79. Of all participants in training, 37.4% were women as compared with 36.9% in 1977-78; this is slightly higher than women's rate of representation in the Public Service as of December, 1979, which was 34.6%. Of the total female population, 67.7% received training compared with 64.2% in 1977-78, whereas the proportion for men was 57.7% in 1978-79 and 54.7% in 1977-78.⁷

Participation in Centrally Administered Development Programs

Although most federal employees acquire training and development through departmentally organized programs, there are a number of centrally administered programs available that provide career development opportunities to a limited number of employees each year. Of particular significance are the Career Assignment Program (CAP), the Senior Management Development Program (SMDP), the Career Orientation Program (COP), the Administrative Trainee program (AT), and the Financial Officer Recruitment and Development program (FORD).

Career Assignment Program (CAP)

Initiated in 1968, CAP is an integrated selection, education and assignment program designed for employees who have demonstrated senior executive potential. The objective of CAP is to provide a means by which the Public Service can maintain a continuing supply of personnel who have been assessed as having varied experience, proven performance, and potential for executive positions. The population participating in CAP is composed primarily of employees from the intermediate and senior levels of groups in the Scientific and Professional (24.4%) and the Administrative and Foreign Service categories (71.6%).

Since the inception of the program and up to 1973, the representation of women was low, ranging from 1.0% to 16.0%. However, between 1974 and 1979, it averaged 26.4% of the total number of CAP participants (considering only those participants who come under the *Public Service Employment Act*). In 1979, the representation of women reached 34.1% (Table 9A).

Since 1968, of 101 women who have participated in CAP, 23 (22.7%) have progressed to at least the SX minus one level. Available data indicate that by October, 1979, 9 of these women had reached the SX level and 14 had reached SX minus 1. In addition, there are 22 women at the SX minus 2 level who are active participants in CAP, as well as 6 women at that level who did not complete the program.

Data pertaining to male participants indicate that of the 676 men who have participated in CAP since 1968, 352 (52.0%) have reached the SX, SX equivalent, or SX minus 1 levels. It is important to note that between 1968 and 1974, an average of 94.9% of CAP participants were men, which explains, in part, why a higher proportion of men have reached the senior levels.

Senior Management Development Program (SMDP)

Between 60 and 100 senior managers participated in the Senior Management Development Program each year from 1974 to 1977; in 1978, there were 112 participants and in 1979, there were 111. On a yearly average basis, the proportion of women was 11.3%, with a low of 9.2% in 1975 and 1977. The participation rate of women in 1978, at 11.6%, and in 1979, at 10.8%, appears to be quite satisfactory, when one considers that their representation in senior officer levels was 4.7% in 1978 and 5.2% in 1979 (Tables 4 and 9A).

Career Orientation Program (COP)

The Career Orientation Program was initiated in 1972 to prepare language training personnel (EDS, LAT sub-groups) for an alternative career in the Public Service. Candidates who demonstrate motivation and potential are assigned to a department or agency and are thereby given the opportunity to gain experience in new areas.

In fiscal year 1978-79, there were 171 participants in the program (Table 9B), of whom 95 were women (56.0%). This proportion is the highest ever achieved, and it exceeds the level of female representation among the eligible population (54.5%).

Since 1974, there have been 540 COP participants, of whom 272 were women (50.4%). Assignments are generally made at the intermediate levels of the Scientific and Professional and Administrative and Foreign Service categories.

Administrative Trainee Program (AT)

The purpose of the Administrative Trainee program is to seek out and develop candidates from among university graduates (external ATs) and qualified employees in the Public Service (internal ATs) to prepare them to compete for positions in the occupational group in which they are

⁷Based upon data from unpublished departmental training reports submitted to the Treasury Board.

VII Departmental Programs

being trained. The trainees are provided with work assignments and training courses to meet their individual development needs.

In 1979, there were 97 participants in the AT program (Table 9C). This number is significantly lower than the 134 participants in 1978 and the 178 participants in 1977. During the same period, the number of female participants also decreased, from 76 in 1977 to 55 in 1978, and subsequently to 16 in 1979. As a result, the proportion of women has remained fairly stable (42.7% in 1977, 41.0% in 1978, 41.2% in 1979), which means that during this period, little progress was made in terms of EOW. In 1977, internal trainees constituted 16.9% of the total participants, whereas in 1978 and 1979, the proportions were 18.7% and 19.6% respectively. On a yearly average basis, the proportion of internal trainees who were women was 41.5% from 1974 to 1979 inclusive, with a high of 52.0% in 1978 and a low of 36.8% in 1979.

Financial Officer Recruitment and Development Program (FORD)

In 1979, the AT program was enriched by a new pilot project sponsored by the Office of the Comptroller General, namely, the Financial Officer Recruitment and Development (FORD) program. This was established to recruit and train new post-secondary school graduates, as well as to develop selected current Public Service employees.

A central pool of 25 person-years has been created and staffed with recent university graduates. These recruits, in addition to their academic training in finance, are given the opportunity to gain experience in financial administration through assignments with government departments and agencies. Because these individuals do not occupy positions in the department's normal complement of person-years, the department is able to free selected employees for further development in financial administration.

By May, 1979, there were 18 departments participating in this pilot project. Of 28 recent university recruits, 9 were women. This proportion (32.0%) is high, when one considers that in 1978, women constituted only 22.4% of graduates with a Bachelor of Business Administration degree and only 21.2% of graduates with a Bachelor of Commerce degree, either of which is required for admission into the FORD program.

Introduction

To ensure maximum results in implementing the government's EOW objectives, departments have been assigned the major responsibility for developing programs that best address their particular situations. Although a program is not always essential for attaining an equitable representation and distribution of women, it is nevertheless important in that it provides the principal means of achieving that end. This section provides a brief analysis of the main elements of departmental programs.

Action Plans

Five-Year Plans

Five-year plans are not always used effectively as a framework within which departments establish the steps to be followed in attaining the objectives of the EOW program. Almost none of the five-year plans have been updated to reflect the recent restraint measures affecting human resources. The majority of departments have set long-term numerical targets, but only a few have revised their targets this year to realistic levels.

Annual Action Plans

A general improvement in the presentation of the annual action plans was observed this year. Most departments supplied all the information required under the reporting guidelines. However, several weaknesses were noted in the quality of the information furnished. For example, many departments only provided descriptions of their situations rather than attempting any in-depth analyses. As a result, they often had difficulty identifying the actual problems that needed attention. The relationship between the analysis of the situation, the identification of problems, and the development of corrective measures does not appear to be systematic nor well understood by many departments. This often results in departments setting vague objectives that are not related to specific problems nor to achieving results.

Too often departmental plans over-emphasize feasibility studies, data collection, or other elementary activities. In addition, the evaluation criteria often remain vague and are not expressed in a manner that would permit an accurate measurement of progress.

Efforts to Eliminate Discriminatory Barriers

A few departments described efforts made to systematically eliminate barriers that discriminate against women in various employment situations. Worthy of note is a pilot project in which women were allowed to compete for positions as guards in male penitentiaries. Certain departments mentioned the efforts they had made to remove sexist terms from their vocabulary, especially those used in recruitment material. Most of the measures described

by departments related primarily to expanding the salary band of the areas of competition to permit a greater number of women to be identified as candidates. As well, efforts to ensure the presence of women on selection interview boards were also noted in several departmental reports.

Secretarial Component

The larger departments have developed action plans for their Administrative Support staff, usually in the form of information sessions on career planning. Very few departments have established “bridging” positions to facilitate the movement of support staff to officer-level positions.

Regions

All but three departments with regional structures submitted data and action plans for their regions. Last year was the first time this was required and, consequently, in most cases, the quality of the plans was not on a par with that for the department as a whole. It should be noted that, because of the small size of some regional offices, the possibilities of improving the representation of women are limited. Many departments submitted action plans that centred on informing employees of the EOW program and on making them aware of the need to plan their careers. In larger departments, the regional structures are generally well established and the plans are geared to results. In general, however, managers in the regions appear to be less active in the program than those in the National Capital Region.

Numerical Targets

Some departments have set acceptable numerical targets and have updated them regularly. In contrast, a few fairly large departments have not set any numerical targets. Very few departments have set targets by category, group, and level, and even fewer have revised the targets that had been set several years ago. Departments often do not accurately identify their problems of representation and distribution and, as a consequence, they set arbitrary targets, sometimes using the representation of women within the Public Service as a benchmark. It appears that there is a lack of understanding of the various elements that must be considered when setting an appropriate numerical target and, in fact, there is little appreciation of the need for setting targets.

Managerial Commitment

Personnel Management Planning

Many departments have already integrated the EOW program into the personnel management planning process, thereby ensuring the participation of managers in attaining

the objectives. Many others have included, as part of their action plans, the integration of the two planning exercises. However, a few departments did not indicate in their reports whether the EOW objectives were integrated with the departmental planning process or were independent of the process and, in the latter case, whether managers participated.

Participation of Managers

Although most departments have assured the Treasury Board Secretariat that their managers participate in the development and implementation of action plans, there appear to be three distinct methods used in developing EOW plans. In some departments, the Personnel Branch develops the action plans without any managerial participation; in many others, the Personnel Branch develops the plans and then presents them to the management committee and the deputy head for approval; and in the remaining departments, it is the responsibility of the managers to develop the action plans and submit them to the deputy head.

Accountability

Few departments described the mechanisms, if any, that are used to ensure the accountability of management for the progress of the EOW program; the most commonly described mechanism was that of periodic reports to management on the progress towards attaining EOW objectives. The responsibility for implementing action plans, when indicated, usually was assigned to managers, though very few departments indicated that the performance appraisals of managers took into account their efforts vis-à-vis EOW. This problem should be resolved with the recently implemented TBS/PSC policy on Performance Review and Employee Appraisal, which requires that supervisors, managers and executives be appraised on their efforts to act on policies concerning under-represented groups, including women.

Resources

The Coordinator

Although the responsibility for the management of human resources rests with line management, it seems that in many departments, the coordinator remains the person responsible for developing action plans and ensuring their implementation. Some departments have clearly indicated this in their reports. On the other hand, many departments are now recognizing the importance of the coordinator in acting as the link between staff services and management; more and more coordinators either directly communicate with individual managers or meet with them during EOW committee meetings.

Most coordinators are in the PE group, at levels two, three and four. In 2 departments, they are responsible for the EOW program only; in 20 departments, they are involved in all the equal opportunity programs for special-interest groups; in 29 departments, they have personnel administration responsibilities added to the EOW or special-interest group responsibilities. However, it should be noted that in several departments, more than one person-year is allocated to the EOW or special-interest group programs. As well, many of the larger departments have a sophisticated network of coordinators extending to the regions, thereby allowing greater involvement of both managers and employees.

There is a fairly high turnover rate in the EOW community; some departments that do not have a coordinator cite this as the reason for failing to submit a report on time. The importance of the coordinator and the need to classify the position at a level that will ensure the effectiveness of the coordinating function cannot be overemphasized.

Departmental Responsible Officer (DRO)

Almost all DROs are attached to departmental personnel divisions, and they report directly to deputy heads or assistant deputy heads. It appears that they are better informed than previously of the implications and requirements of the program; few are formal members of departmental EOW committees, but on the other hand, many are members of senior management committees and inform these bodies of EOW activities. Unfortunately, in too many cases their role vis-à-vis the development and implementation of the EOW action plans remains, to a great extent, a formality.

Table 1 Women in the work force

Participation of men and women in the Canadian work force and the Public Service, part-time and full-time, 1973 to 1979

		men	women	total	% women
1973: Canadian work force	part-time	348,000	736,000	1,084,000	67.9
	full-time	5,419,000	2,256,000	7,675,000	29.4
	total	5,767,000	2,992,000	8,759,000	34.2
	part-time as % of total	6.0	24.6	12.4	
Public Service	part-time	1,819	2,463	4,282	57.5
	full-time	173,554	77,679	251,233	30.9
	total	175,432	80,184	255,624*	31.4
	part-time as % of total	1.0	3.1	1.7	
1979: Canadian work force	part-time	365,000	935,000	1,300,000	71.9
	full-time	5,982,000	3,086,000	9,068,000	34.0
	total	6,347,000	4,022,000	10,369,000	38.8
	part-time as % of total	5.8	23.2	12.5	
Public Service	part-time	4,687	8,248	12,935	63.8
	full-time	174,662	93,357	268,019	34.8
	total	182,174	103,149	285,323 [†]	36.2
	part-time as % of total	2.6	8.0	4.5	

* Includes 109 employees whose type of employment is not specified.

[†] Includes 4,369 employees whose type of employment is not specified.

Sources: Canadian work force: Statistics Canada, *Historical Labour Force Statistics* – *Actual Data, Seasonal Factors, Seasonally Adjusted Data*, Cat. no. 71-201, Annual, 1973 (p. 101-06), 1979 (p. 56, 61).
Public Service: Treasury Board, Report E 1881, December, 1973.
Treasury Board, Report B 0104, December 1979.

Table 2 Occupational category by sex

Representation and distribution* of employees by occupational category and sex, 1973 to 1979

	Executive		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational		Total	
	men	women	men	women	men	women	men	women	men	women	men	women	men	women
1973	859 99.0% 0.5%	9 1.0% 0.01%	15,670 75.1% 9.2%	5,185 24.9% 7.0%	30,374 94.6% 17.8%	5,508 15.4% 7.4%	20,917 91.1% 12.2%	2,040 8.9% 2.7%	20,158 28.3% 11.8%	50,964 71.7% 68.7%	83,088 88.8% 48.6%	10,530 11.2% 14.2%	171,066 69.7% 100%	74,236 30.3% 100%
1974	1,105 98.4% 0.63%	18 1.6% 0.02%	16,760 75.8% 9.5%	5,337 24.2% 6.5%	36,043 83.0% 20.4%	7,358 17.0% 9.0%	22,014 90.8% 12.5%	2,237 9.2% 2.7%	16,985 23.6% 9.6%	54,984 76.4% 67.1%	83,824 87.5% 47.4%	11,977 12.5% 14.6%	176,679 68.3% 100%	81,911 31.7% 100%
1975	1,165 98.2% 0.6%	21 1.8% 0.02%	17,685 75.4% 9.6%	5,759 24.6% 6.5%	38,427 80.8% 20.9%	9,152 19.2% 10.3%	23,350 90.3% 12.7%	2,516 9.7% 2.8%	16,465 22.1% 8.9%	58,109 77.9% 65.2%	86,946 86.5% 47.2%	13,572 13.5% 15.2%	184,038 67.4% 100%	89,129 32.6% 100%
1976	1,238 97.6% 0.7%	30 2.4% 0.03%	18,439 76.6% 10.0%	5,637 23.4% 6.0%	39,207 79.6% 21.2%	10,033 20.4% 10.7%	23,627 90.2% 12.8%	2,554 9.8% 2.7%	15,482 21.6% 8.4%	56,266 78.4% 59.9%	87,009 81.8% 47.0%	19,330 18.2% 20.6%	185,304 66.3% 100%	93,997 33.7% 100%
1977	1,286 97.1% 0.7%	38 2.9% 0.04%	18,686 77.0% 10.0%	5,566 23.0% 5.8%	39,916 77.9% 21.4%	11,341 22.1% 11.8%	24,068 89.8% 12.9%	2,732 10.2% 2.8%	15,285 21.2% 8.2%	57,301 78.9% 59.7%	87,282 82.3% 46.7%	18,761 17.7% 19.6%	186,863 66.1% 100%	95,922 33.9% 100%
1978	1,281 96.9% 0.7%	40 3.0% 0.04%	18,203 78.6% 10.0%	4,951 21.4% 5.2%	39,565 76.6% 21.8%	12,099 23.4% 12.8%	23,899 89.9% 13.2%	2,683 10.1% 2.8%	14,603 20.7% 8.0%	56,005 79.3% 59.4%	83,871 82.0% 46.2%	18,439 18.0% 19.5%	181,462 65.8% 100%	94,323 34.2% 100%
1979	1,289 96.3% 0.7%	50 3.7% 0.05%	17,223 78.2% 9.9%	4,815 21.8% 5.2%	38,017 75.6% 21.8%	12,268 24.4% 13.3%	23,169 90.0% 13.3%	2,564 10.0% 2.8%	13,762 20.3% 7.9%	53,955 79.7% 58.4%	80,947 81.3% 46.4%	18,674 18.7% 20.2%	174,435 65.4% 100%	92,425 34.6% 100%

Source: PSC annual reports, based upon the population of employees subject to the *Public Service Employment Act*.

*The representation is expressed in absolute numbers and percentages; the distribution is expressed in percentages, in italics.

Note: The data are as of 31 December for each year.

Table 3 Departmental distribution
Number and percentage of employees by department, occupational category, and sex, 1975, 1977 and 1978.

	year	Executive			Scientific and Professional			Administrative and Foreign Service			Technical			Administrative Support			Operational			Total			% women (excluding Admin. Support category)
		men	women	%	men	women	%	men	women	%	men	women	%	men	women	%	men	women	%	men	women	%	
1	Canada Post	35			89	3	3.3	2,125	132	5.9	110	8	6.8	885	2,642	74.9	40,384	8,050	16.6	43,628	10,835	19.9	16.1
	1977	38			94	4	4.1	2,284	173	7.0	150	6	3.8	710	2,775	79.6	44,990	15,846	26.1	48,176	18,804	28.1	25.2
	1978	39			84	4	4.5	2,317	205	8.1	164	10	5.7	657	2,761	80.8	45,990	18,866	29.1	49,251	21,846	30.7	28.2
2	National Defence	25			525	58	9.9	1,108	117	9.6	2,066	61	2.9	1,787	6,680	78.9	16,906	2,084	11.0	22,417	9,000	28.6	10.1
	1977	23			1,103	87	7.3	1,298	217	14.3	2,384	87	3.5	1,720	6,788	79.8	16,825	2,273	11.9	23,353	9,452	28.8	11.0
	1978	23			1,316	241	15.5	1,314	238	15.3	2,633	95	3.5	1,697	6,859	80.2	16,188	2,340	12.6	23,171	9,773	29.7	11.9
3	Employment and Immigration Canada	89	3	3.3	192	33	14.7	7,501	2,936	28.1	29	28	49.1	2,034	8,241	80.2	77	8	9.4	9,922	11,249	53.1	27.6
	1977	72	3	4.0	180	32	15.1	7,497	3,135	29.5	28	26	48.2	1,946	8,268	80.9	65	10	13.3	9,788	11,474	54.0	29.0
4	Transport Canada	74			705	23	3.2	1,468	174	10.0	7,177	114	1.6	1,064	2,197	64.9	6,962	85	1.2	17,450	2,593	12.9	2.4
	1977	90			789	22	2.7	1,731	307	15.1	7,857	171	2.1	1,012	2,504	70.9	6,767	89	1.3	18,246	3,093	14.5	3.3
	1978	82	1	1.2	766	30	3.8	1,752	371	17.5	7,790	184	2.3	948	2,615	72.7	6,455	81	1.2	17,859	3,289	15.6	3.8
5	Revenue Canada	30			1,826	36	1.9	4,244	1,104	20.6	13	5	13.3	616	4,351	87.6	132	6	4.4	6,861	5,499	44.5	15.5
	1977	31			2,058	64	3.0	4,485	1,535	25.5	14	2	26.3	751	4,611	85.9	140	4	2.7	7,479	6,219	45.4	19.3
	1978	29			2,085	80	3.7	4,374	1,603	26.8	15	4	21.0	767	4,344	85.0	147	3	2.0	7,417	6,034	44.9	20.3
6	Environment Canada	66			2,707	134	4.7	824	189	18.7	3,754	246	6.2	448	1,527	77.3	936	12	1.3	8,735	2,108	19.4	6.6
	1977	73			2,713	153	5.4	875	216	19.8	3,720	235	5.9	409	1,484	78.4	772	9	1.1	8,567	2,098	19.7	7.0
	1978	79	1	1.3	2,722	157	5.5	887	229	20.5	3,667	247	6.3	399	1,447	78.3	758	11	1.4	8,520	2,096	19.8	7.4
7	Agriculture Canada	31			2,022	97	4.6	475	90	15.9	3,072	327	9.6	324	1,370	80.9	1,721	52	2.9	7,645	1,936	20.2	7.2
	1977	18			2,043	102	4.8	492	114	18.8	3,155	387	10.9	274	1,410	83.7	1,663	59	3.4	7,645	2,072	21.3	8.2
	1978	28			2,073	112	5.1	631	145	18.7	3,353	457	12.0	289	1,548	84.3	1,929	80	4.0	8,306	2,344	22.0	9.0
8	Indian and Northern Affairs Canada	53	1	1.9	1,272	892	41.2	1,643	412	20.0	596	214	26.4	452	1,771	79.7	2,076	504	19.7	5,092	3,799	38.4	30.4
	1977	68	3	4.2	1,320	448	41.8	1,582	449	22.1	659	158	19.3	349	1,579	81.9	2,165	457	17.4	6,143	3,594	36.9	25.8
	1978	58	4	6.5	1,361	945	40.9	1,653	530	24.3	750	181	19.4	320	1,699	84.2	2,155	506	19.0	6,297	3,865	38.0	26.6
9	Canadian Penitentiary Service	8			286	67	19.0	1,250	223	15.1	233	42	15.3	309	984	76.1	4,879	77	1.6	6,863	1,394	16.8	4.9
	1977	14			372	127	25.5	1,219	274	18.4	190	43	18.5	222	1,043	82.5	5,537	128	2.3	7,554	1,615	17.6	6.0
	1978	20			378	126	25.1	1,409	284	16.8	185	51	21.6	305	1,166	79.3	5,916	98	1.6	8,213	1,725	17.4	6.6
10	Revenue Canada	23			506	14	2.7	5,011	373	6.9	8	1	11.1	1,117	1,701	60.4	74	1	1.3	6,739	2,090	23.7	6.5
	1977	25			514	18	3.4	5,187	657	11.2	7	4	36.4	834	1,895	69.4	82	2	2.4	6,649	2,576	27.9	10.5
	1978	26			529	15	2.8	5,130	777	13.2	9	6	40.0	871	2,315	72.7	86	4	4.4	6,685	3,143	32.0	12.5
11	Health and Welfare Canada	52	2	3.7	1,018	1,125	52.5	873	304	25.8	440	244	35.7	652	2,519	79.4	575	647	52.9	3,613	4,848	57.3	44.0
	1977	48	6	11.1	1,059	1,208	53.3	919	421	31.4	455	293	39.2	668	2,931	81.4	557	707	56.1	3,714	5,576	60.0	46.5
	1978	46	5	9.8	1,042	1,217	53.9	929	472	33.7	456	295	39.3	663	2,852	81.1	524	665	55.9	3,668	5,517	60.1	47.0
12	Public Works Canada	45			578	11	1.9	875	136	13.5	1,014	22	2.1	388	1,056	73.1	3,986	583	12.7	6,886	1,808	20.8	10.4
	1977	47			617	17	2.7	984	171	14.8	1,015	44	4.3	365	1,171	76.2	4,266	551	11.4	7,294	1,954	21.1	10.2
	1978	41			592	16	2.7	931	165	15.1	1,104	41	3.6	354	1,135	76.3	4,179	548	11.6	1,905	1,905	20.9	10.1
13	Veterans Affairs Canada	10	1	9.1	239	1,067	81.7	658	58	8.1	80	126	61.2	708	1,550	68.6	2,194	1,108	33.6	3,889	3,910	50.1	42.6
	1977	10	1	9.1	181	774	81.0	603	105	14.8	27	85	75.9	541	1,375	71.8	1,262	801	38.8	2,624	3,141	54.5	45.9
	1978	11	1	8.3	157	506	76.3	581	131	18.4	18	43	70.5	453	1,162	72.0	1,032	612	37.2	2,290	2,461	51.8	41.4
14	Supply and Services Canada	29			352	16	4.3	1,034	269	20.6	13	6	31.6	1,446	2,897	66.7	39			2,913	3,188	52.3	16.6
	1977	31			348	16	4.4	1,035	279	21.2	9	9	50.0	1,152	2,411	67.7	30			2,572	2,679	51.1	15.9
	1978	30			310	16	4.9	1,020	295	22.4	9	8	47.1	1,112	2,370	68.1	35			2,517	2,689	51.2	18.5

Table 3 Departmental distribution (continued)

Number and percentage of employees by department, occupational category, and sex, 1975, 1977, and 1978.

	year	Executive		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational		Total		% women (excluding Administrative Support category)
		men	women	% men	% women	men	women	% men	% women	men	women	men	women	% men	% women	
15	Statistics Canada	24	1	4.0	16.7	586	150	20.4	37.9	669	1,833	25	—	2,393	2,366	49.7
	1975	26	1	3.7	19.5	539	163	23.2	37.6	719	1,857	39	—	2,440	2,459	50.2
	1977	27	1	3.6	20.1	517	157	23.3	37.5	647	1,729	39	—	2,319	2,321	50.0
16	Supply and Services Canada	34	—	—	—	988	126	11.3	9.4	376	1,194	1,176	466	2,610	1,789	40.7
	1975	34	—	—	—	1,149	251	17.9	5.1	321	984	1,104	478	2,691	1,719	39.0
	1977	38	—	—	—	1,217	309	20.3	10.5	278	1,063	1,098	477	2,720	1,860	40.6
17	Energy, Mines and Resources Canada	32	—	—	—	226	59	20.7	10.1	223	602	333	3	2,851	835	22.7
	1975	32	—	—	—	257	66	20.4	10.0	206	636	326	2	2,915	885	23.3
	1977	31	—	—	—	254	79	23.7	10.6	204	665	313	2	2,831	934	24.8
18	Public Service Commission	19	1	5.0	51.2	422	244	36.6	43.4	123	635	33	1	1,657	1,910	53.5
	1975	30	1	3.2	52.3	494	313	38.8	33.5	127	793	86.2	—	1,700	2,133	55.6
	1977	30	1	3.2	52.9	491	316	39.2	32.8	114	773	87.2	—	1,455	1,908	56.7
19	Secretary of State	22	2	8.3	10	910	796	46.7	25.0	136	1,050	6	2	1,099	1,863	62.9
	1975	20	3	13.0	14	956	953	49.9	75.0	129	1,024	5	1	1,139	2,010	63.8
	1977	27	1	3.6	13	981	1,041	51.5	73.2	128	1,047	6	—	1,177	2,132	64.4
20	Royal Canadian Mounted Police	—	—	—	—	64	27	29.7	5	207	1,745	255	105	545	1,885	77.6
	1975	—	—	—	—	85	50	37.0	10	159	2,265	286	116	565	2,445	81.2
	1977	—	—	—	—	103	64	38.3	19	185	2,426	299	107	624	2,619	80.8
21	External Affairs Canada	9	—	—	—	878	120	12.0	4.5	644	1,096	236	2	1,889	1,232	39.5
	1975	18	—	—	—	923	127	12.1	7.1	629	1,080	213	2	1,896	1,229	39.3
	1977	19	2	9.5	15	918	140	13.2	10.6	652	1,109	199	3	1,919	1,281	40.0
22	Industry, Trade and Commerce	80	—	—	—	1,366	146	9.7	19	160	828	20	2	1,761	1,003	36.3
	1975	80	1	1.2	78	1,327	182	12.1	23	135	861	19	—	1,686	1,082	39.1
	1977	82	2	2.4	16	1,298	198	13.2	31.9	123	846	18	—	1,640	1,085	39.8
23	Consumer and Corporate Affairs Canada	31	1	3.1	34.6	453	167	26.9	5.7	195	819	34	—	1,574	1,055	40.1
	1975	32	1	3.0	28.3	467	197	29.7	4.3	149	711	27	—	1,490	957	39.1
	1977	26	2	7.1	25.3	463	205	30.7	3.6	139	665	27	—	1,417	912	39.2
24	Department of Communications	26	1	3.7	11	240	61	20.3	26	81	467	93	—	1,296	566	30.4
	1975	31	1	3.1	290	287	85	22.8	29	77	505	84	—	1,389	631	31.2
	1977	32	1	3.0	301	289	102	26.1	4.0	72	487	80	—	1,390	631	31.2
25	Regional Economic Expansion	40	—	—	—	367	51	12.2	13	65	442	9	—	652	522	44.5
	1975	37	2	5.1	13	434	75	14.7	24	64	445	11	—	642	548	46.1
	1977	40	2	4.8	68	441	81	15.5	36.1	60	441	9	—	641	547	46.0
26	Department of Justice Canada	—	—	—	—	77	16	17.2	13	80	422	10	—	571	521	47.7
	1975	1	—	—	—	83	32	27.9	18	81	483	19	—	613	630	59.1
	1977	1	—	—	—	31	27	46.5	22	41	407	8	—	511	556	52.1
27	Canadian International Development Agency	26	—	—	—	365	88	19.4	3	69	306	9	1	514	398	43.6
	1975	29	—	—	—	408	111	21.4	2	62	305	8	1	569	423	42.6
	1977	32	—	—	—	399	114	22.2	5	65	342	5	1	565	466	45.2
28	National Museums of Canada	6	2	25.0	25	112	84	42.9	53	32	148	224	24	623	336	35.0
	1975*	4	—	—	26	107	85	44.3	59	26	141	205	19	599	330	35.5
	1977	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	1978	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Table 3 Departmental distribution (continued)

Number and percentage of employees by department, occupational category, and sex, 1975, 1977, and 1978.

	year	Executive		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational		Total		% women (excluding Admin. Support category)
		men	women	men	women	men	women	men	women	men	women	men	women	men	women	
29	Canadian Transport Commission	14		157	9	169	28	58	7	74	271	2		474	315	39.9
		13		165	13	187	47	55	13	76	300	1		484	373	43.5
		13		165	10	171	47	53	12	66	243			468	312	40.0
30	Labour Canada	12	1	53	5	235	55	19	13	68	269	2		392	343	46.7
		16		45	6	230	73	12	12	49	248	6		358	339	48.6
		15		50	5	241	83	15	17	48	265	6		375	370	49.7
31	Treasury Board Secretariat	67	4	54	3	300	67	5	8	40	187	4		470	269	36.4
		88	3	47	12	341	101	7	5	30	226	5		518	347	40.1
		78	8	50	14	262	94	6	7	19	196	4		419	319	43.2
32	Public Archives Canada	3		75	23	87	17	50	31	124	198	51	7	390	276	41.4
		2		73	25	40	19	65	37	133	189	33		396	270	40.6
		2		74	30	100	18	75	46	141	200	51		443	292	39.8
33	Department of Finance Canada	26	1	185	19	95	37	18	20	40	261	8		372	388	54.6
		37	2	194	24	79	37	21	18	35	223	8		374	304	44.8
		37	2	200	29	81	42	21	20	35	215	8		382	308	44.6
34	National Library of Canada	2		59	98	12	12	*	*	28	188	14	2	122	323	72.6
		2		55	105	13	13	6	33	38	206	11	1	124	357	74.6
		1	1	54	105	13	13	5	34	37	167	10	1	121	321	73.0
35	Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	4		16	1	122	35	18	9	44	138	3		207	183	46.9
		5		37	5	142	48	15	6	39	139	1		239	199	45.4
		5	1	32	3	133	50	12	4	34	134	1		217	192	46.9
36	Privy Council Office	28	2	6	3	58	23	1	2	44	137	18		155	167	51.9
		29	2	5	2	63	24	3	2	37	160	18	1	155	191	55.2
		23		5	1	51	24	1	1	38	133	16	1	134	160	54.4
37	National Energy Board	6		109	5	45	15	16	8	10	85	2	3	188	116	38.2
		7		116	6	43	14	20	9	12	95	2		200	124	38.3
		7		114	9	47	15	24	12	10	97	2		204	133	39.5
38	National Parole Board	17	3	1		34	13			18	104			70	120	63.2
		16	3	1		38	24			16	123			71	151	68.0
		22	6	3	1	47	34			24	136			96	177	64.8
39	Department of Insurance	2		17		70	16			10	59			99	75	43.1
		2		16		83	15			13	53			114	68	37.4
		2		17		95	18			12	48			126	66	34.4
40	Solicitor General Canada	10		13	5	53	15		3	20	74	2		98	97	49.7
		7		24	10	44	14	1	3	12	57	2		100	84	45.7
		8		22	8	49	16		2	12	57	2		93	83	47.2
41	Ministry of State	19		5	1	37	8	1	3	2	38	3		67	50	42.7
		18	2	10	4	46	15		4	4	40	2		80	65	44.8
		18	2	9	3	42	19		5	3	39	2		74	68	47.9
42	Office of the Comptroller General of Canada	13		1		60	10			5	23			79	33	29.5
																11.9

Table 3 Departmental distribution (continued)

Number and percentage of employees by department, occupational category, and sex, 1975, 1977, and 1978.

Number and percentage of employees by department, occupational category, and sex, 1975, 1977, and 1978.		Year	Executive		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational		Total		% women (excluding Admin. Support category)			
			men	women	%	men	women	%	men	women	%	men	women	%	men	women		%		
43	Office of the Commissioner of Official Languages	1975	4	-	-	1	100.0	23	13	36.1	-	-	-	-	-	30	26	46.4	34.1	
		1977	3	-	-	-	-	28	15	34.9	-	-	-	-	-	34	35	50.7	32.6	
		1978	4	-	-	-	-	39	22	36.0	-	-	-	1	-	49	45	47.9	33.3	
44	Canada Labour Relations Board	1975	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		1977	10	1	9.1	1	2	33.3	29	8	21.6	1	100.0	-	-	-	45	48	51.6	-
		1978	9	1	10.0	1	2	33.3	25	8	24.2	1	100.0	-	-	-	42	48	53.3	-
45	Canadian Human Rights Commission	1975	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		1977	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		1978	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
46	Immigration Appeal Board	1975*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		1977	8	5	38.5	1	100.0	15	1	6.2	-	-	-	-	-	-	36	36	50.0	23.3
		1978	5	4	44.4	1	100.0	11	1	8.3	-	-	-	-	-	-	29	33	53.2	-
47	Office of the Chief Electoral Officer	1975	4	-	-	-	-	7	3	30.0	-	-	-	-	-	21	14	40.0	14.3	
		1977	5	-	-	-	-	7	4	36.4	1	100.0	2	15	88.2	22	20	47.6	20.0	
		1978	5	-	-	-	-	6	5	45.5	1	100.0	1	17	94.4	21	23	52.3	23.1	
48	International Joint Commission	1975*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		1977	2	-	11	1	8.3	3	-	-	4	-	-	-	-	31	15	32.6	-	
		1978	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	15	37.5	-	
49	Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	1975	-	-	-	1	100.0	4	10	71.4	-	-	-	-	12	14	53.8	-		
		1977	1	-	-	-	-	7	3	30.0	-	-	6	9	60.0	13	12	48.0	-	
		1978	-	-	-	-	-	1	6	85.7	-	-	-	-	1	12	92.3	-		
50	Office of the Co-ordinator Status of Women	1975	-	1	100.0	-	-	6	6	100.0	-	-	-	-	-	-	12	100.0	-	
		1977	-	1	100.0	-	-	6	6	100.0	-	-	5	100.0	-	-	13	100.0	-	
		1978	-	1	100.0	-	-	6	6	100.0	-	-	5	100.0	-	-	-	-	-	
Total Public Service Population†	1975	1,165	21	1.8	17,685	5,759	24.6	38,421	9,152	19.2	23,350	2,516	9.7	16,465	58,109	77.9	86,946	13,572	13.5	
	1977	1,286	38	2.9	18,686	5,566	23.0	39,916	11,341	22.1	24,068	2,732	10.2	15,285	57,301	78.9	87,282	18,761	17.7	
	1978	1,281	40	3.0	18,203	4,951	21.4	39,565	12,099	23.4	23,899	2,683	10.1	14,603	56,005	79.3	83,871	18,439	18.0	

* Data not available

Sources: Departmental EOW Action Plans submitted to Treasury Board.

† Total population from PSC Annual Reports.

Table 4 Occupational category and officer level by sex

Distribution of employees by occupational category, officer level and sex, 1973 to 1979

	Executive			Scientific and Professional			Administrative and Foreign Service			Technical			Total		
	men	women	% men	men	women	% men	men	women	% men	men	women	% men	men	women	% men
1973															
junior intermediate senior	854	9	99.0	4,400	3,980	52.5	15,291	4,329	77.9	16,282	1,974	89.2	35,973	10,283	77.8
				7,262	1,042	87.5	11,458	1,013	91.9	4,023	66	98.0	22,743	2,121	91.5
				3,390	101	97.1	3,358	97	97.2	297	9	97.1	7,899	216	97.3
1974															
junior intermediate senior	1,017	15	98.5	4,448	4,030	47.5	18,180	5,460	76.9	16,725	2,168	88.5	39,353	11,658	77.1
				7,146	1,007	87.6	13,306	1,526	87.7	4,405	100	97.8	34,857	2,633	90.4
				4,601	151	96.8	3,779	119	96.9	347	11	96.9	9,744	296	97.1
1975															
junior intermediate senior	1,104	21	98.1	4,528	3,943	53.5	18,856	6,825	73.4	17,776	2,348	88.3	41,160	13,116	75.8
				7,725	1,222	86.3	14,678	2,023	87.9	4,941	118	97.7	27,344	3,363	89.0
				5,278	187	96.6	4,335	185	95.9	418	13	97.0	11,135	406	96.5
1976															
junior intermediate senior	1,218	30	97.6	3,861	3,090	55.5	19,380	7,761	71.4	18,245	2,574	87.6	41,486	13,425	75.6
				9,287	2,217	80.7	15,458	2,442	86.4	5,330	147	97.3	30,075	4,806	86.2
				5,559	216	96.3	4,890	250	95.1	460	16	96.6	12,127	512	95.9
1977															
junior intermediate senior	1,212	39	96.9	4,115	3,973	50.9	19,383	8,683	69.1	18,548	2,702	87.3	42,046	15,358	73.2
				8,964	1,637	84.6	15,756	2,750	85.1	5,573	152	97.3	30,293	4,539	87.0
				5,655	255	85.7	5,294	309	94.5	464	15	96.9	12,625	618	95.3
1978															
junior intermediate senior	1,261	40	96.9	3,877	3,699	51.2	18,665	9,229	66.9	18,964	2,748	87.3	41,506	15,676	72.6
				9,018	1,658	84.5	15,983	2,997	84.2	5,062	149	97.1	30,063	4,804	86.2
				5,574	210	96.3	5,596	371	93.8	394	14	96.6	12,825	635	95.3
1979															
junior intermediate senior	1,251	47	96.4	3,434	3,265	51.3	17,715	9,284	65.6	17,386	2,423	87.8	38,535	14,972	72.0
				8,595	1,741	83.2	15,572	3,103	83.4	5,656	223	96.2	29,823	5,067	85.5
				5,331	199	96.4	5,522	423	92.9	417	12	97.2	12,521	681	94.8
Change Percentage Points	men	women		men	women		men	women		men	women		men	women	
	2.6	2.6		1.2	1.2		12.3	12.3		1.4	1.4		5.8	5.8	
				4.3	4.3		8.5	8.5		1.8	1.8		-6.0	6.0	
				0.7	0.7		4.3	4.3		0.1	0.1		2.5	2.5	

Source: Treasury Board Report E 1887, based upon the population of employees covered by the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule 1, Part 1.

Note: The data are as of 31 December for each year.

Table 5A Employee mobility

Appointments* to and within the Public Service, by sex, 1973 to 1979

Appointments		1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
To the Public Service	men	22,338	26,018	19,617	16,614	12,663	10,470	7,774
	women	16,641	20,549	16,054	13,115	9,773	8,755	7,519
	% women	42.7	44.1	45.0	44.1	43.6	45.5	49.2
Within the Public Service	men	33,242	45,388	50,718	50,740	62,232	62,257	51,422
	women	25,947	32,252	38,397	40,517	50,304	52,052	47,334
	% women	43.6	41.2	43.0	44.4	44.7	45.5	47.9
Total (to and within the Public Service)	men	55,580	71,406	70,335	67,354	74,895	72,727	59,196
	women	42,588	52,801	54,451	53,632	60,077	60,807	54,853
	% women	43.4	42.5	43.6	44.3	44.5	45.5	48.1

*Includes all types of employment: indeterminate, term of more than six months, seasonal, full-time, part-time.

Source: PSC annual reports.

Table 5B Employee mobility

Appointments to and within the Public Service by occupational category, tenure and sex, 1978 and 1979

	1978												1979											
	Appointments to the Public Service						Appointments within the Public Service						Appointments to the Public Service						Appointments within the Public Service					
	Indeterminate			Term			Indeterminate			Term			Indeterminate			Term			Indeterminate			Term		
	men	women	%	men	women	%	men	women	%	men	women	%	men	women	%	men	women	%	men	women	%	men	women	%
Executive	21	2	8.7				467	16	3.3	2			13	—	—	4			378	21	5.3	2	—	—
Scientific and Professional	726	604	45.4	163	134	45.1	4,145	1,394	25.2	604	454	42.9	514	716	58.2	123	130	51.4	3,305	1,072	24.5	485	342	41.4
Administrative and Foreign Service	1,196	464	28.0	251	213	45.9	13,234	5,308	28.6	1,518	1,002	39.8	688	313	31.3	171	162	48.6	11,033	4,923	30.9	1,231	985	44.4
Technical	936	184	16.4	331	119	26.4	6,297	718	10.2	1,467	596	28.9	735	199	21.3	148	50	25.3	5,348	560	9.5	1,301	521	28.6
Administrative Support	461	2,461	84.2	380	2,071	84.5	4,702	20,593	81.4	4,384	18,138	80.5	299	2,063	87.3	218	1,146	84.0	3,433	16,563	82.8	4,075	18,698	82.1
Operational	4,443	2,212	33.2	1,545	280	15.3	13,117	2,927	18.2	12,275	895	6.8	3,971	12,609	39.7	870	115	11.7	10,494	2,811	21.1	10,315	827	7.4
Other	17	11	39.3	—	—	—	44	11	20.0	—	—	—	20	16	44.4	—	—	—	22	11	33.3	—	—	—
Total	7,800	5,938	43.2	2,670	2,817	51.3	42,006	30,967	42.4	20,250	21,085	51.0	6,240	5,916	48.7	1,534	1,603	51.1	34,013	25,961	43.3	17,409	21,373	55.1

Sources: 1978 data: PSC, Computer Services Directorate, Report CM 603.

1979 data: PSC, Computer Services Directorate, Report CM 698.

Table 5C Employee mobility

Appointments to and within the Public Service by occupational category, group and sex, 1978 and 1979

Category and Group	Appointments to the Public Service 1978						Appointments within the Public Service 1978						Public Service Population 1979		
	men	women	% women	men	women	% women	men	women	% women	men	women	% women	men	women	% women
Executive															
Senior Executive (SX)	21	2	8.7	17			470	16	3.3	380	21	5.2	1,289	50	3.7
Scientific and Professional															
Actuarial Science (AC)	4	1	20.0	2			1						21	1	4.5
Agriculture (AG)	17	7	29.2	2	1	33.3	87	7	7.4	55	5	8.3	340	21	5.8
Architecture and Town Planning (AR)	12	3	20.0	1	2	66.7	96	7	6.8	100	7	6.5	306	17	5.3
Auditing (AU)	11	3	6.4	12	4	8.7	909	46	4.8	692	55	7.4	2,805	120	4.1
Biological Sciences (BI)	41	4	8.9	25	7	21.9	203	59	22.5	213	59	21.7	766	119	13.4
Chemistry (CH)	5	1	16.7	3	2	40.0	61	16	20.8	56	15	21.1	331	65	16.4
Defence Scientific Service (DS)	31	4	11.4	29	4	12.1	125	7	5.3	135	7	4.9	515	22	4.1
Dentistry (DE)	4	1	20.0	8			11			12			50		
Economics, Sociology and Statistics (ES)	67	26	28.0	46	8	14.8	519	121	18.9	452	90	16.6	1,964	324	14.2
Education (ED)	138	202	59.4	134	187	58.3	656	585	47.1	327	264	44.7	1,611	1,553	49.1
Engineering and Land Surveying (EN)	149	3	2.0	102	6	5.6	717	23	3.1	608	10	1.6	2,451	30	1.2
Forestry (FO)	5			2			24			21			88		
Historical Research (HR)	12	3	20.0	2	3	60.0	63	29	31.5	49	17	25.8	200	68	25.4
Home Economics (HE)		7	100.0		6	100.0		14	100.0		10	100.0	1	48	98.0
Law (LA)	56	17	23.3	43	29	40.3	87	31	26.3	88	30	25.4	467	107	18.6
Library Science (LS)	11	28	71.8	6	24	80.0	51	123	70.7	50	91	64.5	151	296	66.2
Mathematics (MA)													90	29	24.4
Medicine (MD)	21	4	16.0	10	2	16.7	54	3	5.3	59	6	9.2	281	32	10.2
Meteorology (MT)	37	3	7.5	13	4	23.5	186	15	7.5	235	16	6.4	557	26	4.5
Nursing (NU)	19	360	95.0	30	506	94.4	30	670	95.7	43	650	93.8	99	1,627	94.3
Occupational and Physical Therapy (OP)	1	18	94.7	1	14	93.3	3	11	78.6	3	8	100.0	3	49	94.2
Pharmacy (PH)	3	4	57.1	1	5	83.3	2	3	60.0	6	5	45.5	54	16	22.9
Physical Sciences (PC)	38	10	20.8	22	2	8.3	164	31	15.9	134	25	15.7	567	58	9.3
Psychology (PS)	7	5	41.7	3			10	3	23.1	11	3	21.4	74	17	18.7
Scientific Regulation (SG)	9	1	12.5	8	1	11.1	79	9	10.2	69	12	14.8	449	36	7.4
Scientific Research (SE)	98	8	7.5	38	2	5.0	430	9	2.1	210	7	3.2	2,074	55	2.6
Social Work (SW)	12	9	42.9	4	7	63.6	23	8	25.8	26	13	33.3	130	37	22.2
University Teaching (UT)	12	2	14.3	28	3	9.7	27	1	3.6	21			222	7	3.1
Veterinary Science (VS)	38	4	9.5	32	17	34.7	131	17	11.5	118	9	7.0	556	35	5.9
Total	889	738	45.4	637	846	57.0	4,749	1,848	28.0	3,790	1,414	27.2	17,223	4,815	21.8
Administrative and Foreign Service															
Administrative Services (AS)	136	61	31.0	78	30	27.8	2,516	1,485	37.1	2,166	1,342	38.3	6,123	2,683	30.5
Administrative Trainee (AT)	59	34	36.6	36	27	42.9	25	26	51.0	25	18	19.4	103	69	40.1
Commerce (CO)	91	10	9.9	43	3	6.5	458	41	8.2	407	38	8.5	1,575	97	5.8
Computer Systems Administration (CS)	109	35	24.3	74	43	36.8	651	134	17.1	538	120	18.2	1,817	376	17.1
Financial Administration (FI)	59	10	14.5	47	10	17.5	1,076	289	21.2	934	302	24.4	1,970	448	18.5
Foreign Service (FS)	15	4	21.1	11	4	26.7	166	19	10.3	163	16	8.9	1,138	92	7.5
Information Services (IS)	34	21	38.2	14	14	50.0	247	170	40.8	206	193	48.4	612	362	37.2
Organization and Methods (OM)	22	4	15.4	30	8	21.1	251	57	18.5	228	39	14.6	698	102	12.8
Personnel Administration (PE)	32	21	39.6	17	13	43.3	1,069	689	39.2	785	559	41.6	1,998	926	31.7
Postal Management (PL)							140	3	2.1	132	4	2.9	495	4	0.8
Program Administration (PM)	691	319	31.6	380	245	39.2	6,877	2,886	29.6	5,503	2,740	33.2	18,095	5,841	24.4
Purchasing and Supply (PG)	79	13	14.1	31	3	8.8	598	152	20.3	403	112	21.7	1,428	271	16.0
Translation (TR)	51	99	66.0	27	30	52.6	166	210	55.9	209	245	54.0	624	628	50.2
Welfare Program (WP)	69	46	48.0	71	45	38.8	512	149	22.5	565	180	24.2	1,341	369	21.6
Total	1,447	677	31.9	859	475	35.6	14,752	6,310	30.0	12,264	5,908	32.5	38,017	12,268	24.4
Technical															
Air Traffic Control (AI)	100	9	8.3	75	7	8.5	511	14	2.7	603	27	4.3	2,155	40	1.8
Aircraft Operations (AO)	45			34	3	8.1	185	1	0.5	133	1	0.7	439	5	1.1
Drafting and Illustration (DD)	52	11	17.5	22	10	31.3	467	102	17.9	344	107	23.7	1,590	191	10.7
Educational Support (EU)	7	15	68.2	5	2	28.6	12	12	50.0	5	8	61.5	24	82	77.4
Electronics (EL)	134			84	2	2.3	1,136	13	1.1	812	11	1.3	3,048	18	0.6
Engineering and Scientific Support (EG)	379	168	30.7	192	130	40.4	2,190	548	20.0	1,809	447	19.8	6,415	1,017	13.7
General Technical (GT)	82	11	11.8	111	42	27.5	769	117	13.2	669	105	13.6	1,963	214	9.8
Photography (PY)	4	2	33.3	2			18	6	25.0	30	7	18.9	160	14	8.0
Primary Products Inspection (PI)	127	21	14.2	77	16	17.2	682	53	7.2	530	52	8.9	2,601	110	4.1
Radio Operation (RO)	75	7	8.5	51	9	15.0	527	18	3.3	393	13	3.2	1,113	33	2.9
Ships Officers (SO)	142	11	7.2	138	5	3.5	657	15	2.2	623	14	2.2	1,365	30	2.2
Social Science Support (SI)	34	47	58.0	21	22	51.2	374	412	52.4	459	285	38.3	1,047	797	43.2
Technical Inspection (TI)	86	1	1.1	71	1	1.4	236	3	1.3	239	4	1.6	1,249	13	1.0
Total	1,267	303	19.3	883	249	22.0	7,764	1,314	14.5	6,649	1,081	14.0	23,169	2,564	10.0

Table 5C Employee mobility (continued)

Appointments to and within the Public Service by occupational category, group and sex, 1978 and 1979

Category and Group	Appointments to the Public Service 1978						Appointments within the Public Service 1978						Public Service Population 1979		
	men	women	% women	men	women	% women	men	women	% women	men	women	% women	men	women	% women
Administrative Support															
Clerical and Regulatory (CR)	746	2,465	76.8	438	1,812	80.5	8,317	28,043	77.1	6,849	25,628	78.9	11,968	37,316	75.7
Communications (CM)	8	27	77.1	9	17	65.4	104	167	61.6	74	132	64.1	492	343	41.1
Data Processing (DA)	52	215	80.5	38	138	78.4	486	1,485	75.3	404	1,559	79.4	864	2,071	70.6
Office Equipment Operation (OE)	19	15	44.1	17	10	37.0	122	185	60.3	116	174	60.0	218	260	54.4
Secretarial, Stenographic, Typing (ST)	16	1,810	99.1	15	1,232	98.8	57	8,851	99.4	65	7,768	99.2	220	13,965	98.4
Total	841	4,532	84.3	517	3,209	86.1	9,086	38,731	81.0	7,508	35,261	82.4	13,762	53,955	79.7
Operational															
Correctional (CX)	615	17	2.7	254	18	6.6	1,030	21	2.0	714	22	3.0	4,287	81	1.9
Firefighters (FR)	56	2	3.4	35	-	-	294	-	-	311	2	0.6	1,448	4	0.3
General Labour and Trades (GL)	1,737	59	3.3	1,208	55	4.4	11,179	145	1.3	8,556	179	2.0	17,847	184	1.0
General Services (GS)	840	609	42.0	471	551	53.9	3,902	1,322	25.3	3,072	1,340	30.4	8,951	3,170	26.2
Heat, Power and Stationary Plant Operation (HP)	159	-	-	149	-	-	637	3	0.5	674	2	0.3	2,608	7	0.3
Hospital Services (HS)	186	289	60.8	196	406	67.4	242	348	59.0	134	413	75.5	1,145	1,462	56.1
Lightkeepers (LI)	19	-	-	32	1	3.0	236	6	2.5	228	9	3.8	443	3	0.7
Postal Operations (PO)	1,884	1,473	43.9	2,028	1,676	45.2	5,752	1,841	24.2	4,899	1,602	24.6	37,067	9,884	21.1
Printing Operations (PR)	31	29	48.3	12	7	36.8	144	116	44.6	72	50	41.0	814	423	34.2
Revenue Postal Operations (RV)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,504	3,429	69.5
Ship Repair (SR)	105	-	-	93	-	-	975	-	-	1,109	1	0.1	2,675	4	0.1
Ships Crews (SC)	356	14	3.8	363	10	2.7	1,001	20	2.0	1,040	18	1.7	2,158	23	1.1
Total	5,988	2,492	29.4	4,841	2,724	36.0	25,392	3,822	13.1	20,809	3,638	14.9	80,947	18,674	18.7
Other	17	11	39.3	20	16	44.4	44	11	20.0	22	11	33.3	114	103	47.5
Grand Total	10,470	8,755	45.5	7,774	7,519	49.2	62,257	52,052	45.5	51,422	47,374	47.9	174,435	92,425	34.6

Sources: 1978 data: PSC, Computer Services Directorate,
Report CM 603;
1979 data: PSC, Computer Services Directorate,
Report CM 598;
PS population: PSC, Annual Report 1979.

Table 6 University graduates

Bachelor's and first professional degrees by discipline and sex, 1974 to 1978

	1974				1975				1976				1977				1978			
	men	women	total	% women	men	women	total	% women	men	women	total	% women	men	women	total	% women	men	women	total	% women
Education	6,943	8,377	15,320	54.7	7,588	10,902	18,420	59.2	7,434	12,170	19,604	62.1	7,343	12,432	19,775	62.9	6,780	12,726	19,514	65.2
Fine and Applied Arts																				
Drawing and Graphics	27	17	44	63.5	15	28	43	65.1	45	31	76	42.3	30	40	70	57.1	46	61	107	57.0
Photography	1	1	2	50.0	59	14	73	19.2	48	5	53	9.4	57	14	71	19.7	19	17	36	25.8
Other	692	1,124	1,816	61.9	801	1,294	2,085	62.1	816	1,410	2,226	63.3	773	1,573	2,346	67.1	964	1,770	2,734	64.7
Total	720	1,141	1,861	61.9	875	1,336	2,211	60.4	909	1,446	2,357	61.4	860	1,627	2,487	65.4	1,059	1,848	2,407	63.6
Humanities and Related Disciplines																				
History	1,768	948	2,713	34.9	1,704	993	2,697	36.8	1,513	1,023	2,566	39.9	1,610	1,098	2,708	40.5	1,421	1,025	2,446	41.9
Library and Records Science	11	65	76	84.3	7	56	63	88.9	3	51	54	94.4	15	15	30	100.0	8	8	16	100.0
Translation and Interpretation	77	174	251	69.3	68	161	229	70.3	75	165	240	68.8	68	163	231	70.6	52	193	245	78.8
Other	2,868	3,881	6,749	57.5	2,737	4,207	6,944	60.6	2,669	4,156	6,825	60.9	2,774	4,543	7,317	62.1	2,587	4,511	7,098	63.6
Total	4,721	5,068	9,789	51.8	4,516	5,417	9,933	54.5	4,290	5,395	9,685	55.7	4,452	5,819	10,271	56.7	4,060	5,737	9,797	58.6
Social Sciences and Related Disciplines																				
Commerce, Management, and Business Admin.	4,246	702	4,948	14.2	4,670	995	5,665	17.6	5,093	1,258	6,351	19.8	5,480	1,634	7,114	23.0	5,804	1,806	7,610	23.7
Economics	1,485	252	1,738	14.5	1,527	308	1,832	16.6	1,511	335	1,846	18.1	1,701	468	2,169	21.6	1,813	534	2,347	22.8
Law	2,059	415	2,474	16.8	2,115	555	2,670	20.8	2,058	585	2,643	22.1	2,048	784	2,832	27.7	2,184	838	3,022	27.7
Psychology	1,711	2,284	3,995	57.2	1,814	2,596	4,410	58.9	1,762	2,601	4,363	59.6	1,629	2,941	4,570	64.4	1,518	3,036	4,554	66.7
Social Work	194	469	663	70.7	282	606	888	68.2	279	604	883	68.4	292	746	1,038	71.9	284	836	1,120	74.6
Sociology	989	1,361	2,350	57.9	986	1,388	2,374	58.5	1,000	1,488	2,488	59.8	1,051	1,621	2,672	60.7	956	1,753	2,709	64.7
Other	3,338	1,481	4,819	30.7	3,295	1,723	5,018	34.3	3,141	1,833	4,974	36.9	3,274	2,062	5,336	38.6	3,438	2,236	5,674	39.4
Total	14,010	6,964	20,974	33.2	14,689	8,168	22,857	35.7	14,844	8,704	23,548	37.0	15,475	10,256	25,731	39.9	15,997	11,039	27,031	40.8
Agriculture and Biological Sciences																				
Agriculture	431	84	515	16.3	416	117	533	22.0	475	122	597	20.4	552	195	747	26.1	650	270	920	29.3
Biology	1,347	709	2,056	34.5	1,315	894	2,409	37.1	1,848	1,069	2,917	36.6	1,941	1,231	3,172	38.8	1,802	1,291	3,093	41.7
Household Science	19	948	967	98.0	66	985	1,051	93.7	26	1,135	1,161	97.8	33	1,077	1,110	97.0	22	999	1,021	97.8
Veterinary Medicine and Science	157	25	182	13.7	158	42	200	21.0	171	53	224	23.7	168	72	240	30.0	173	71	244	29.1
Zoology	269	98	367	26.7	356	140	496	28.2	373	142	515	27.8	268	135	403	33.5	304	159	463	34.3
Other	273	140	413	32.3	386	205	591	29.7	366	178	544	32.7	318	173	491	35.2	338	161	499	32.3
Total	2,496	1,094	3,590	30.4	2,997	2,383	5,380	44.3	3,259	2,699	5,958	45.3	3,280	2,883	6,163	46.8	3,289	2,951	6,240	47.3
Engineering and Applied Sciences																				
Architecture and Landscape Architecture	310	48	358	16.9	424	51	475	10.7	448	76	524	14.5	513	84	597	14.1	521	132	653	20.2
Engineering	3,955	12	3,967	1.1	3,913	73	3,986	1.8	3,798	80	3,878	2.1	4,174	129	4,303	3.0	4,715	213	4,928	4.3
Engineering Science	140	5	145	3.4	151	3	154	1.9	155	4	159	2.5	131	11	142	7.7	167	10	177	5.6
Forestry	198	11	209	5.3	193	1	194	0.5	225	10	235	4.3	252	30	282	10.6	237	34	271	12.5
Other					37		37		34		34									
Total	4,603	76	4,679	2.04	4,718	128	4,846	2.6	4,060	170	4,230	3.5	5,070	254	5,324	4.8	5,640	389	6,029	6.5
Health Professions and Occupations																				
Dentistry	430	85	515	16.3	416	44	460	9.6	430	48	478	10.0	419	40	459	8.7	386	83	469	17.7
Medicine	1,672	487	2,159	21.5	1,530	481	2,011	23.9	1,656	566	2,222	25.5	1,610	621	2,231	27.8	1,579	674	2,253	29.9
Nursing	16	1,148	1,164	98.6	40	1,284	1,324	97.0	37	1,325	1,362	97.3	41	1,409	1,450	97.2	44	1,362	1,406	96.9
Pharmacy	285	306	591	51.8	314	325	639	50.9	299	411	710	57.9	291	428	719	59.5	285	433	718	60.3
Rehabilitation Medicine	12	420	432	90.9	40	504	544	92.6	44	537	581	92.4	56	629	685	91.8	54	619	673	92.0
Other	101	19	120	13.3	92	71	163	43.6	71	67	138	48.6	82	71	153	46.4	68	82	150	54.7
Total	2,546	2,445	4,991	49.0	2,428	2,709	5,137	52.7	2,537	2,954	5,491	53.8	2,499	3,198	5,697	56.1	2,416	3,253	5,669	57.4
Mathematics and Physical Sciences																				
Actuarial Science	64	4	68	5.9	57	8	65	12.3	70	12	82	14.6	53	11	64	17.2	56	16	72	22.2
Mathematical Statistics	41	26	67	38.8	50	20	70	28.6	41	26	67	38.8	41	22	63	34.9	34	21	55	38.2
Applied Mathematics	1,661	687	2,348	29.3	1,592	626	2,218	28.2	1,606	640	2,246	28.5	1,624	671	2,295	29.2	1,671	697	2,368	29.4
Chemistry	542	130	672	19.3	602	144	746	19.3	543	147	690	21.3	560	196	756	25.9	613	197	810	24.3
Meteorology	4	1	5	20.0	7	3	10	30.0	4	2	6	33.3	3		3		8		8	
Physics	396	35	431	8.1	380	37	417	8.9	395	43	438	9.8	401	37	438	8.4	424	54	478	11.3
Other	667	98	765	12.8	640	82	722	11.4	430	59	489	12.1	484	75	559	13.4	431	98	529	18.5
Total	3,375	981	4,356	22.5	3,328	920	4,248	21.7	3,089	929	4,018	23.1	3,166	1,012	4,178	24.2	3,237	1,083	4,320	25.1
No Specialization	4,370	3,971	8,341	47.6	3,868	3,837	7,705	49.8	3,718	4,067	7,785	52.2	3,554	4,176	7,730	54.0	3,525	4,245	7,770	54.6
Grand Total	43,784	31,067	74,851	41.5	44,937	35,800	80,737	44.3	44,740	38,536	83,276	46.3	45,699	41,657	87,356	47.7	46,011	43,271	89,282	48.5

Source: Statistics Canada

Table 7 University graduates and PSC inventories

Representation by sex of university graduates in various disciplines compared with the corresponding occupational groups in the Public Service

	University Graduates *					Group	Inventories †			Public Service Population			Junior Levels **		
	1974	1975	1976	1977	1978		June 1979			December 1979			December 1979		
	% women	% women	% women	% women	% women		men	women	% women	men	women	% women	men	women	% women
Education	54.7	59.2	62.1	62.9	65.2	ED	441	235	34.8	1,611	1,553	49.1	1,283	1,560	54.9
Fine and Applied Arts	61.9	60.4	61.4	68.4	63.6										
Humanities and Related Disciplines															
History	34.9	36.8	39.9	40.5	41.9	HR	265	141	34.7	200	68	25.4	121	48	28.4
Library and Records Science	84.3	88.9	94.4	100.0	100.0	LS	186	308	62.3	151	296	66.2	84	182	68.4
Translation and Interpretation	69.3	70.3	68.8	70.6	78.8	TR	29	33	53.2	624	628	50.2	335	488	59.3
Social Sciences and Related Disciplines															
Commerce, Management, and Business Admin.	14.2	17.6	19.8	23.0	23.7	AU	20	2	9.1	2,805	120	4.1	709	66	8.5
Economics	14.5	16.6	18.1	21.6	22.8	CO	130	20	13.3	1,575	97	5.8	214	35	14.1
Law	16.8	20.8	22.1	27.7	27.7	ES	445	161	26.7	1,964	324	14.2	131	59	31.1
Psychology	57.2	58.9	59.6	64.4	66.7	LA	110	35	24.1	467	107	18.6			
Social Work	70.7	68.2	68.4	71.9	74.6	PS	78	47	37.6	74	17	18.7	22	6	21.4
Sociology	57.9	58.5	59.8	60.7	64.7	SW	52	78	60.0	130	37	22.2	53	31	36.9
						ES	445	161	26.7	1,964	324	14.2	131	59	31.1
Agriculture and Biological Sciences															
Agriculture	16.3	22.0	20.4	26.1	29.3	AG	190	81	29.8	340	21	5.8	66	12	15.4
Biology	34.5	37.1	36.6	38.8	41.7	BI	108	51	32.1	766	119	13.4	108	41	27.5
Household Science	98.0	93.7	97.8	97.0	97.8	HE	2	141	98.6	1	48	98.0	2	42	95.5
Veterinary Medicine and Science	13.7	21.0	23.7	30.0	29.1	VS	60	17	22.1	556	35	5.9	139	26	15.8
Engineering and Applied Sciences															
Architecture and Landscape Architecture	10.9	10.7	14.7	14.1	20.2	AR	89	23	20.5	306	17	5.3	1		
Engineering	1.1	1.8	2.1	3.1	4.4	EN	1,477	29	1.9	2,451	30	1.2	146	10	6.4
Forestry	5.3	0.5	4.3	10.6	12.5	FO	21	2	8.7	88			19		-
Health Professions and Occupations															
Dentistry	7.5	9.6	10.0	8.7	17.7	DE	10	2	16.7	50			14	-	
Medicine	21.5	23.9	25.5	27.8	29.9	MD	227	41	15.3	281	32	10.2	25	4	13.8
Nursing	98.6	97.0	97.3	97.2	96.9	NU	48	271	85.0	99	1,627	94.3	29	1,034	97.3
Pharmacy	51.8	50.9	57.9	59.5	60.3	PH	40	32	44.4	54	16	22.9	11	12	52.2
Rehabilitation Medicine	90.9	92.6	92.4	91.8	92.0	OP	3	15	83.3	3	49	94.2	9	49	94.2
Mathematics and Physical Sciences															
Actuarial Science	5.9	12.3	14.6	17.2	22.2	AC	14	5	26.3	21	1	4.5			
Mathematical Statistics	38.8	28.6	38.8	34.9	38.2	ES-MA									
Mathematics	29.3	28.2	28.5	29.2	29.4	MA	16	8	33.3	90	29	24.4			
Chemistry	19.3	19.3	21.3	25.9	24.3	CH	457	65	12.1	331	65	16.4	68	25	26.9
Meteorology	20.0	30.0	33.3	0.0	0.0	MT				557	26	4.5	74	10	11.9
Physics	8.1	8.9	9.8	8.4	11.3	PC-MT	449	72	13.8	567	58	9.3	57	12	17.4

Sources: * Statistics Canada.

† PSC inventories: Post-Secondary Recruitment, NCRSO inventory, Senior Management inventory.

** Treasury Board Report E 1887 based upon the population of employees covered by the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule 1, Part 1.

Table 8A Separations

Number and percentage of separations from the Public Service by category and sex, 1976 to 1979

Category	1976			1977			1978			1979*		
	men	women	% women	men	women	% women	men	women	% women	men	women	% women
Executive	77	3	3.7	98	4	3.9	80	2	2.4	113	2	1.7
Scientific and Professional	1,173	984	45.6	1,297	1,277	49.6	1,288	1,317	50.6	1,836	1,155	33.2
Administrative and Foreign Service	2,637	876	24.9	2,447	827	25.3	2,761	929	25.2	3,412	1,450	28.0
Technical	1,510	340	18.4	1,514	360	19.2	1,805	450	20.0	2,148	501	18.9
Administrative Support	2,258	10,019	81.6	1,960	9,315	82.6	2,991	9,977	76.9	2,183	11,199	83.7
Operational	11,060	2,660	19.4	10,693	2,706	20.2	12,225	2,781	18.5	10,303	3,088	23.1
Total	18,737	14,883	44.3	18,014	14,489	44.6	21,156	15,456	42.2	20,026	17,417	46.5

Sources: PSC, *A Study of the Separation of Women from the Public Service of Canada, 1976-1979*.

* PSC, *Annual Report 1979*.

Table 8B Separations

Reasons for resignation, by sex, 1976 to 1978

Reason	1976			1977			1978		
	men	women	% women	men	women	% women	men	women	% women
Other employment	3,722	2,009	17.8	3,285	1,616	16.0	3,474	1,733	17.6
Personal health	1,084	1,617	14.3	854	1,091	10.8	655	697	7.1
Return to school	971	684	6.1	812	604	6.0	668	526	5.4
Relocation	61	1,148	10.2	58	1,134	11.2	87	1,083	11.0
Family responsibilities	130	877	7.8	92	744	7.4	117	759	7.7
Maternity	2	306	2.7	2	294	2.9	3	223	2.3
Other	915	914	8.1	737	806	8.0	690	762	7.8
Personal (unspecified)	3,856	3,719	33.0	3,474	3,800	37.7	3,815	4,037	41.1
Total	10,741	11,274	100.0	9,314	10,089	100.0	9,509	9,820	100.0

Source: PSC, *A Study of the Separation of Women from the Public Service of Canada, 1976-1979*, p. 19.

Table 9A Centrally administered developmental programs

Participation in the Career Assignment Program and in the Senior Management Development Program, by sex, 1974 to 1979

Year	Career Assignment Program				Senior Management Development Program			
	men	women	total*	% women	men	women	total	% women
1974	32	9	41	22.0	54	6	60	10.0
1975	38	18	56	32.1	69	7	76	9.2
1976	40	14	54	25.9	83	15	98	15.3
1977	40	8	48	16.7	79	8	87	9.2
1978	35	13	48	27.1	99	13	112	11.6
1979	27	14	41	34.1	99	12	111	10.8

*Includes only employees hired under the *Public Service Employment Act*.

Sources: PSC, CAP Office.

PSC, Executive and Senior Management Directorate.

Table 9B Centrally administered developmental programs

Participation in the Career Orientation Program, by sex, 1974 to 1979

Eligible Population: ED Group (Language Teaching and Education Services) %					On Assignment					Appointed				
	men	women	total	women	Apr. 1	Mar. 31	men	women	total	%	men	women	total	%
Sept. 1975	864	911	1,775	51.3	1974-75		21	15	36	41.7	30	24	54	44.0
Sept. 1976	865	827	1,652	50.1	1975-76		59	69	128	53.9	17	15	32	47.0
Sept. 1977	815	908	1,723	52.7	1976-77		36	36	72	50.0	43	39	82	48.0
June 1978*	—	—	1,260	—	1977-78		76	57	133	42.9	33	31	64	48.4
Mar. 1978	435	522	597	54.5	1978-79		76	95	171	56.0	34	46	80	57.5
Dec. 1979	337	432	769	56.2	Total		268	272	540	50.4	157	155	312	49.7

* The difference in total population is accounted for, in part, by the transfer of many LATs to the Department of National Defence.

Source: PSC, Career Orientation Program.

Table 9C Centrally administered developmental programs

Participation in the Administrative Trainee Program (internal and external), by sex, 1974 to 1979

Year	All Participants				External Participants				Internal Participants				Internal as a % of all participants		
	men	women	total	% women	men	women	total	% women	men	women	total	% women	men	women	total
1974	194	97	291	33.3	155	70	225	31.1	39	27	66	40.9	20.1	27.8	22.6
1975	103	62	165	37.6	83	50	133	37.6	20	12	32	37.5	19.4	19.4	19.4
1976	78	45	123	36.6	65	35	100	35.0	13	10	23	43.5	16.7	22.2	18.7
1977	102	76	178	42.7	84	64	148	43.2	18	12	30	40.0	17.6	15.8	16.9
1978	79	55	134	41.0	67	42	109	38.5	12	13	25	52.0	15.2	23.6	18.7
1979	57	40	97	41.2	45	33	78	42.3	12	7	19	36.8	21.1	17.9	19.6

Source: PSC, Post-Secondary Recruitment Program.

Année	Programme cours et affectations				Programme de perfectionnement des cadres supérieurs			
	hommes	femmes	total*	% femmes	hommes	femmes	total	% femmes
1974	32	9	41	22.0	54	6	60	10.0
1975	38	18	56	32.1	69	7	76	9.2
1976	40	14	54	25.9	83	15	98	15.3
1977	40	8	48	16.7	79	8	87	9.2
1978	35	13	48	27.1	99	13	112	11.6
1979	27	14	41	34.1	99	12	111	10.8

*Seuls les employés assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique sont inclus.
Sources : CFP, Le service CAP.
CFP, Direction des cadres supérieurs.

Tableau 9B Programmes centralisés de perfectionnement

Participation au Programme d'orientation des carrières selon le sexe, 1974 à 1979

Année	Population éligible: enseignement des langues et services d'enseignement (groupe ED)				En affectations				Nommées			
	hommes	femmes	total	% femmes	hommes	femmes	total	% femmes	hommes	femmes	total	% femmes
Sept. 1975	864	911	1,775	51.3	21	15	36	41.7	30	24	54	44.0
Sept. 1976	865	827	1,652	50.1	59	69	128	53.9	17	15	32	47.0
Sept. 1977	815	908	1,723	52.7	36	36	72	50.0	43	39	82	48.0
juin 1978*	—	—	1,260	—	76	57	133	42.9	33	31	64	48.4
Mars 1978	435	522	597	54.5	76	95	171	56.0	34	46	80	57.5
Déc. 1979	337	432	769	56.2	268	272	540	50.4	157	155	312	49.7

* La différence s'explique en partie par la mutation de plusieurs LAT au ministère de la Défense nationale.

Source: CFP, Programme d'orientation des carrières.

Tableau 9C Programmes centralisés de perfectionnement

Participation au Programme des stagiaires en administration (interne et externe) selon le sexe, 1974 à 1979

Année	Total des participants				Participants venant de l'extérieur de la Fonction publique				Participants de la Fonction publique				% des participants de la Fonction publique sur le total des participants			
	hommes	femmes	total	% femmes	hommes	femmes	total	% femmes	hommes	femmes	total	% femmes	hommes	femmes	total	% femmes
1974	194	97	291	33.3	155	70	225	31.1	39	27	66	40.9	20.1	27.8	47.9	22.6
1975	103	62	165	37.6	83	50	133	37.6	20	12	32	37.5	19.4	19.4	49.4	19.4
1976	78	45	123	36.6	65	35	100	35.0	13	10	23	43.5	16.7	22.2	48.7	18.7
1977	102	76	178	42.7	84	64	148	43.2	18	12	30	40.0	17.6	15.8	46.9	16.9
1978	79	55	134	41.0	67	42	109	38.5	12	13	25	52.0	15.2	23.6	60.7	18.7
1979	57	40	97	41.2	45	33	78	42.3	12	7	19	36.8	21.1	17.9	48.9	19.6

Source: CFP, Programme de recrutement post-secondaire.

Catégorie	1976		1977		1978		1979*	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
Direction	77	3	98	4	80	2	113	2
Scientifique et professionnelle	1,173	984	1,297	1,277	1,288	1,317	1,836	1,155
Administration et service extérieur	2,637	876	2,447	827	2,761	929	3,412	1,450
Technique	1,510	340	1,514	360	1,805	450	2,148	501
Soutien administratif	2,258	10,019	1,960	9,315	2,991	9,977	2,183	11,199
Exploitation	11,060	2,660	10,693	2,706	12,225	2,781	10,303	3,088
Total	18,737	14,883	18,014	14,489	21,156	15,456	20,026	17,417

Sources: *Etude sur les cessations d'emploi des femmes à la Fonction publique du Canada, 1976-1979, CFP.*
** Rapport annuel, CFP, 1979.*

Tableau 8A Cessations d'emploi

Nombre et pourcentage de cessations d'emploi à la Fonction publique selon la catégorie professionnelle et le sexe, 1976 à 1979

Motifs	1976		1977		1978		1979	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
Autre emploi	3,722	2,009	3,285	1,616	3,474	1,733	1,733	17.6
Santé personnelle	1,084	1,617	854	1,091	655	697	697	7.1
Retour aux études	971	684	812	604	668	526	526	5.4
Déplacement	61	1,148	58	1,134	87	1,083	1,083	11.0
Responsabilités familiales	130	877	92	744	117	759	759	7.7
Maternité	2	306	2	294	3	223	223	2.3
Autre	915	914	737	806	690	762	762	7.8
Raisons personnelles (non précisées)	3,856	3,719	3,474	3,800	3,815	4,037	4,037	41.1
Total	10,741	11,274	9,314	10,089	9,509	9,820	9,820	100.0

Sources: *Etude sur les cessations d'emploi des femmes à la Fonction publique du Canada, 1976-1979, CFP.*

Sources: * Statistique Canada
† C.F.P., répertoires: recrutement post-secondaires, répertoire du BDRN, répertoire de la Haute direction
** Conseil du Trésor, Rapport (E1887), touchant les employés assujettis à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, annexe 1, partie 1.

Tableau 6 Diplômés universitaires

Baccalauréats et premiers grades professionnels selon la spécialisation et le sexe, 1974 à 1978

		1974		1975		1976		1977		1978	
		hommes	total	hommes	total	hommes	total	hommes	total	hommes	total
Éducation		6,943	8,377	15,320	54,7	7,518	10,902	18,420	59,2	7,434	12,170
Beaux-arts et Arts appliqués		27	47	74	63,5	15	28	43	65,1	45	78
Dessin et Arts graphiques		1	1	1	59	14	73	19,2	48	5	53
Photographie		1	1	1	59	14	73	19,2	48	5	53
Autres		692	1,124	1,816	61,9	801	1,294	2,085	62,1	816	1,410
Total		720	1,171	1,891	61,9	875	1,336	2,211	60,4	909	1,448
Humanités et disciplines connexes		1,765	948	2,713	34,9	1,704	993	2,697	36,8	1,543	1,023
Histoire		11	65	76	84,3	7	56	63	88,9	3	51
Bibliothéconomie		11	65	76	84,3	7	56	63	88,9	3	51
Traduction et interprétation		77	174	251	69,3	68	161	229	70,3	75	165
Autres		2,868	3,881	6,749	57,5	2,737	4,207	6,944	60,6	2,669	4,156
Total		4,721	5,068	9,789	51,8	4,516	5,417	9,933	54,5	4,290	5,995
Sciences sociales et disciplines connexes		14,2	4,938	695	17,6	5,093	1,258	1,22	475	475	122
Économique		1,483	2,52	1,735	14,5	1,527	305	1,832	16,6	1,511	335
Droit		2,059	415	2,474	16,8	2,115	555	2,670	20,8	2,058	585
Psychologie		1,711	2,284	3,995	57,2	1,814	2,596	4,410	58,9	1,762	2,601
Service social		194	469	663	70,7	282	606	888	68,2	279	604
Sociologie		989	1,361	2,350	57,9	986	1,388	2,374	58,5	1,000	1,488
Autres		273	130	403	32,3	486	205	691	29,7	366	178
Total		2,496	1,994	4,490	44,4	2,997	2,383	5,380	44,3	3,259	2,699
Sciences agricoles et biologiques		431	84	515	16,3	416	117	533	22,0	475	122
Agriculture		1,347	709	2,056	34,5	1,515	894	2,409	37,1	1,848	1,069
Sciences mécaniques		19	948	967	98,0	66	985	1,051	93,7	26	1,135
Médecine et sciences vétérinaires		157	25	182	13,7	158	200	210	17,1	171	23,7
Zoologie		269	98	367	26,7	356	140	496	28,2	373	142
Autres		273	130	403	32,3	486	205	691	29,7	366	178
Total		2,496	1,994	4,490	44,4	2,997	2,383	5,380	44,3	3,259	2,699
Génie et Sciences appliquées		310	38	348	10,9	424	51	475	10,7	448	76
Architecture et architecture de paysage		3,955	42	3,997	1,1	3,986	73	3,986	1,8	3,798	2,1
Sciences du génie		140	5	145	3,4	151	3	154	1,9	155	4
Foresier		198	11	209	5,3	193	1	194	0,5	225	10
Total		4,603	96	4,699	2,04	4,718	128	4,846	2,6	4,060	170
Professions de la santé		430	35	465	7,5	412	44	456	9,6	430	48
Art dentaire		1,672	487	2,159	21,5	1,350	23,9	1,656	566	2,222	25,5
Médecine		16	1,48	1,164	98,6	40	1,284	1,224	97,0	37	1,325
Pharmacie		285	306	591	51,8	314	325	639	50,9	299	411
Rehabilitation		42	420	909	544	92,6	544	92,6	544	92,6	544
Autres		101	49	150	43,3	92	71	163	43,6	71	138
Total		2,546	2,445	4,991	49,0	2,428	2,709	5,137	52,7	2,537	2,954
Mathématiques et Sciences physiques		64	4	68	5,9	57	8	65	12,3	70	12
Actuariel		41	26	67	38,8	50	20	28,6	41	26	47
Statistiques		1,661	687	2,348	29,3	1,592	626	2,218	28,2	1,606	640
Chimie		542	130	672	19,3	602	144	746	19,3	543	147
Météorologie		4	1	5	20,0	7	3	10	30,0	4	2
Physique		396	35	431	8,1	380	37	417	8,9	395	43
Autres		667	98	765	12,8	640	82	722	11,4	430	59
Total		3,375	981	4,356	22,5	3,328	920	4,248	21,7	3,089	929
Aucune spécialisation		43,370	3,971	8,341	47,6	3,837	7,705	49,8	3,718	4,067	7,785
Total général		43,784	31,067	74,851	41,5	44,937	35,800	80,737	44,3	44,740	38,536

Source: Statistique Canada

Nominations à et au sein de la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, le groupe et le sexe, 1978 et 1979

Catégorie et Groupe	Nominations à la Fonction publique 1978		Nominations au sein de la Fonction publique 1978		Fonction publique 1979	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
Soutien administratif	746	2,465	76,8	438	1,812	80,5
	Commis au écriture et aux règlements (CR)	8	27	77,1	9	17
	Communications (CM)	52	215	80,5	38	138
	Traitement des données (DA)	19	15	44,1	17	10
	Mécanographie (OE)	16	1,810	99,1	15	1,232
	Sécrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	841	4,532	84,3	517	3,209
	Total	841	4,532	84,3	517	3,209
	Exploitation	615	17	2,7	254	18
	Services correctionnels (CX)	56	2	3,4	35	-
	Pompes (FR)	1,737	59	3,3	1,208	55
	Manœuvres et hommes de métier (GL)	840	609	42,0	471	551
	Services divers (GS)	159	-	149	-	637
E exploitation	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	186	289	60,8	196	67,4
	Services hospitaliers (HS)	19	32	1	3,0	236
	Gardiens de phare (LI)	1,884	1,473	43,9	2,028	1,676
	Opérations postales (PO)	31	29	48,3	12	7
	Opérations postales (petits bureaux) (RV)	-	-	-	-	-
	Réparation de navires (SR)	105	-	-	93	-
	Equipage de navires (SC)	356	14	3,8	363	10
	Total	5,988	2,492	29,4	4,841	2,724
	Autres	17	11	39,3	20	16
	Total général	10,470	8,755	45,5	7,774	7,519
						49,2
						62,257
						52,052
						45,5
						51,422
						47,374
						47,9
						174,435
						92,425
						34,6

Sources: Données de 1978: Direction des services d'informatique, Rapport CM 603, CFP. Données de 1979: Direction des services d'informatique, Rapport CM 598, CFP.

Population de la Fonction publique: Rapport annuel de la CFP, 1979.

Nominations à et au sein de la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, le groupe et le sexe, 1978 et 1979

Catégorie et Groupe	Nominations à la Fonction publique		Nominations au sein de la Fonction publique		Population de la Fonction publique	
	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes
Direction	21	8,7	17	470	16	3,3
	21	8,7	17	470	16	3,3
Scientifique et professionnelle	4	1	20,0	2	1	4,5
	4	1	20,0	2	1	4,5
Actuariat (AC)	17	7	29,2	2	1	5,8
Agriculture (AG)	17	7	29,2	2	1	5,8
Architecture et Urbanisme (AR)	12	3	20,0	4	17	5,3
Vérification (AV)	44	3	6,4	42	41	4,1
Sciences biologiques (BI)	41	4	8,9	25	7	13,4
Chimie (CH)	5	1	16,7	3	65	16,4
Service scientifique de la défense (DS)	31	4	11,4	29	22	4,1
Art dentaire (DE)	4	1	20,0	8	50	5,0
Economie, sociologie et statistique (ES)	67	26	28,0	46	324	14,2
Enseignement (ED)	138	202	59,4	134	1,611	49,1
Génie et apprentissage (EN)	149	3	2,0	102	2,451	88
Sciences forestières (FO)	5	2	2	24	21	1,2
Recherche historique (HR)	12	3	20,0	63	49	25,4
Sciences domestiques (HC)	7	100,0	23,3	6	100,0	98,0
Droit (LA)	56	17	23,3	43	48	18,6
Bibliothéconomie (LS)	11	28	71,8	6	296	66,2
Mathématiques (MA)	21	4	16,0	10	90	24,4
Médecine (MD)	4	3	7,5	4	281	10,2
Météorologie (MT)	37	3	7,5	13	557	4,5
Sciences infirmières (NU)	19	360	99,0	30	99	94,3
Ergothérapie et physiothérapie (OP)	1	18	94,7	1	3	94,2
Pharmacie (PH)	3	4	57,1	5	16	22,9
Sciences physiques (PC)	38	10	20,8	22	567	9,3
Psychologie (PS)	7	5	41,7	3	74	18,7
Réglementation scientifique (SG)	9	1	12,5	8	449	7,4
Recherche scientifique (SE)	98	8	7,5	38	2,074	55
Service social (SW)	12	9	42,9	4	130	22,2
Enseignement universitaire (UT)	12	2	14,3	28	222	3,1
Médecine vétérinaire (VS)	38	4	9,5	32	556	5,9
Total	889	738	45,4	637	17,223	21,8
Administrative et du service extérieur	136	61	31,0	78	2,683	30,5
	136	61	31,0	78	2,683	30,5
Services administratifs (AS)	136	61	31,0	78	2,683	30,5
Stagiaires en administration (AT)	59	34	36,6	36	69	40,1
Commerce (CO)	91	10	9,9	43	97	5,8
Gestion des systèmes informatiques (CS)	109	35	24,3	74	376	17,1
Gestion des finances (FI)	59	10	14,5	47	448	18,5
Service extérieur (FS)	15	4	21,1	11	92	7,5
Services d'information (IS)	34	21	38,2	14	362	37,2
Organisation et méthodes (OM)	22	4	15,4	8	102	12,8
Gestion du personnel (PE)	32	21	39,6	17	926	31,7
Gestion de la poste (PL)	691	319	31,6	245	4	0,8
Administration des programmes (PM)	79	13	14,1	31	5,841	24,4
Achat et approvisionnement (PG)	51	99	66,0	27	271	16,0
Traduction (TR)	69	46	48,0	45	628	50,2
Programmes de bien-être social (WP)	1,447	677	31,9	859	12,268	24,4
Total	1,447	677	31,9	859	12,268	24,4
Technique	100	9	8,3	75	40	1,8
	100	9	8,3	75	40	1,8
Contrôle de la circulation aérienne (AI)	100	9	8,3	75	40	1,8
Navigation aérienne (AO)	45	52	17,5	22	5	1,1
Dessin et illustration (DD)	52	7	68,2	5	82	77,4
Soutien de l'enseignement (EU)	134	15	11,8	84	24	18
Electronique (EL)	168	30,7	19,2	130	1,017	13,7
Techniciens divers (GT)	82	11	11,8	42	214	9,8
Photographie (PY)	4	2	33,3	2	160	8,0
Inspection des produits primaires (PI)	127	21	14,2	77	2,601	4,1
Radiotélégraphie (RO)	75	7	8,5	51	1,113	2,9
Officiers de navire (SO)	142	11	7,2	138	1,365	2,2
Soutien des sciences sociales (SI)	34	47	58,0	21	1,047	43,2
Inspection technique (TI)	86	1	1,1	71	1,249	1,0
Total	1,267	303	19,3	883	2,564	10,0

Tableau 5B Mobilité professionnelle

Nominations à et au sein de la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le sexe, 1978 et 1979

	1978												1979																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
	Nominations à la Fonction publique						Nominations au sein de la Fonction publique						Nominations à la Fonction publique						Nominations au sein de la Fonction publique																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
	Période indéterminée %		Période déterminée %		Période indéterminée %		Période déterminée %		Période indéterminée %		Période déterminée %		Période indéterminée %		Période déterminée %		Période indéterminée %		Période déterminée %																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes</

Sources: Données de 1978: Direction des services d'informatique, Rapport CM 603, CFP.
Données de 1979: Direction des services d'informatique, Rapport CM 598, CFP.

Tableau 5A Mobilité professionnelle

Nominations* à et au sein de la Fonction publique selon le sexe, 1973 à 1979

Nominations								
	hommes	femmes	% hommes	% femmes	Au sein de la Fonction publique	hommes	femmes	Total (à et au sein de la Fonction publique)
1973	22,338	16,641	42.7	44.1	26,018	20,549	16,054	19,617
1974	26,018	20,549	44.1	45.0	19,617	16,054	13,115	16,614
1975	19,617	16,054	44.1	44.1	16,614	13,115	9,773	12,663
1976	16,614	13,115	44.1	43.6	12,663	9,773	60,077	74,895
1977	12,663	9,773	43.6	44.7	62,232	50,304	60,077	72,727
1978	10,470	8,755	45.5	45.5	62,257	52,052	60,807	59,196
1979	7,774	7,519	49.2	47.9	51,422	47,334	54,853	54,853

*Selon les différentes modalités d'emploi: période indéterminée, période déterminée de plus de six mois, saisonniers, plein temps, temps partiel.
Source: Rapports annuels, CFP.

Tableau 4 Catégorie professionnelle, niveau d'agent et sexe

Répartition des employés, selon la catégorie professionnelle, le niveau d'agent et le sexe, 1973 à 1979

	Direction				Scientifique et professionnelle				Administrative et du service extérieur				Technique				Total				
	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes	hommes			
1973	subalterne intermédiaire supérieur	854	9	99.0	1.0	4,400	3,980	52.5	47.5	15,291	4,329	77.9	22.1	16,282	1,974	89.2	10.8	35,973	10,283	77.8	22.2
						7,262	1,042	87.5	12.5	11,458	1,013	91.9	8.1	4,023	66	98.0	1.6	22,743	2,121	91.5	8.5
						3,390	101	97.1	2.9	3,358	97	97.2	2.8	297	9	97.1	2.9	7,899	216	97.3	2.7
1974	subalterne intermédiaire supérieur	1,017	15	98.5	1.5	4,448	4,030	47.5	52.5	18,180	5,460	76.9	23.1	16,725	2,168	88.5	11.5	39,353	11,658	77.1	22.9
						7,146	1,007	87.6	12.4	13,306	1,526	87.7	10.3	4,405	100	97.8	2.2	34,857	2,633	90.4	9.6
						4,601	151	96.8	3.2	3,779	119	96.9	3.1	347	11	96.9	3.1	9,744	296	97.1	2.9
1975	subalterne intermédiaire supérieur	1,104	21	98.1	1.9	4,528	3,943	53.5	46.5	18,856	6,825	73.4	26.6	17,776	2,348	88.3	11.7	41,160	13,116	75.8	24.2
						7,725	1,222	86.3	13.7	14,678	2,023	87.9	12.1	4,941	118	97.7	2.1	27,344	3,363	89.0	11.0
						5,278	187	96.6	3.4	4,335	185	95.9	4.1	418	13	97.0	3.0	11,135	406	96.5	3.5
1976	subalterne intermédiaire supérieur	1,218	30	97.6	2.4	3,861	3,090	55.5	44.5	19,380	7,761	71.4	28.6	18,245	2,574	87.6	12.4	41,486	13,425	75.6	24.4
						9,287	2,217	80.7	19.3	15,458	2,442	86.4	13.6	5,330	147	97.3	2.7	30,075	4,806	86.2	15.8
						5,559	216	96.3	3.7	4,890	250	95.1	4.9	460	16	96.6	3.4	12,127	512	95.9	4.1
1977	subalterne intermédiaire supérieur	1,212	39	96.9	3.1	4,115	3,973	50.9	49.1	19,383	8,683	69.1	30.9	18,548	2,702	87.3	12.7	42,046	15,358	73.2	26.8
						8,964	1,637	84.6	15.4	15,756	2,750	85.1	14.9	5,573	152	97.3	2.7	30,293	4,539	87.0	13.0
						5,655	255	85.7	4.3	5,294	309	94.5	5.5	464	15	96.9	3.1	12,625	618	95.3	4.7
1978	subalterne intermédiaire supérieur	1,261	40	96.9	3.1	3,877	3,699	51.2	48.8	18,665	9,229	66.9	33.1	18,964	2,748	87.3	12.7	41,506	15,676	72.6	27.4
						9,018	1,658	84.5	15.5	15,983	2,997	84.2	15.8	5,062	149	97.1	2.9	30,063	4,804	86.2	13.8
						5,574	210	96.3	3.6	5,596	371	93.8	6.2	394	14	96.6	3.4	12,825	635	95.3	4.7
1979	subalterne intermédiaire supérieur	1,251	47	96.4	3.6	3,434	3,265	51.3	48.7	17,715	9,284	65.6	34.4	17,386	2,423	87.8	12.2	38,535	14,972	72.0	28.0
						8,595	1,741	83.2	16.8	15,572	3,103	83.4	16.6	5,656	223	96.2	3.8	29,823	5,067	85.5	14.5
						5,331	199	96.4	3.6	5,522	423	92.9	7.1	417	12	97.2	2.8	12,521	681	94.8	5.2
Changement en Points de pourcentage		hommes		hommes		hommes		hommes		hommes		hommes		hommes		hommes		hommes		hommes	
		2.6		2.6		-1.2		1.2		-12.3		12.3		-1.4		1.4		5.8		5.8	
						4.3		4.3		- 8.5		8.5		-1.8		1.8		-6.0		6.0	
						0.7		0.7		- 4.3		4.3		0.1		0.1		2.5		2.5	

Source: Conseil du Trésor, Rapport E1887, touchant les employés assujettis à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, annexe 1, partie 1.

Note: les données sont en date du 31 décembre de chaque année.

Tableau 3 Répartition par ministère (suite)

Nombre et pourcentage d'employés selon le ministère, la catégorie professionnelle et le sexe, 1975, 1977 et 1978

		Direction			Scientifique et professionnelle			Administrative et du Service extérieur			Technique			Soutien administratif			Exploitation			Total			% de femmes dans la catégorie du soutien administratif	
	année	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%		
43	Bureau du Commissaire aux langues officielles	1975 1977 1978	4 3 4	-	-	1 - -	100,0 - -	23 28 39	13 15 22	36,1 34,9 36,0	- - -	- - -	-	3 3 5	12 20 23	80,0 87,0 82,1	1	-	-	30 34 49	26 35 45	46,4 50,7 47,9	34,1 32,6 33,3	
44	Conseil Canadien des relations de travail	1975 1977 1978	10 1 9	9,1 10,0	1 2	33,3 33,3	29 8 25	8 21,6 24,2	1 1 1	100,0 100,0	- - -	- - -	-	5 7	36 36	87,8 83,7	-	-	-	45 42	48 48	51,6 53,3		
45	Commission canadienne des droits de la personne	1975 1977 1978																						
46	Commission d'appel de l'immigration	1975* 1977 1978	8 5 4	38,5 44,4	1 1 1	100,0 100,0	15 11 11	1 1 8,3	6,2 8,3	- -	- -	- -	-	13 13	29 27	69,0 67,5	- -	- -	- -	36 29	36 33	50,0 53,2	23,3	
47	Bureau du Directeur général des élections	1975 1977 1978	4 5 5	- - -	- - -	- - -	7 7 6	3 4 5	30,0 36,4 45,5	- - -	- - -	- - -	100,0	3 2 1	11 15 17	78,6 88,2 94,4	7 8 9	- - -	- - -	21 22 21	14 20 23	40,0 47,6 52,3	14,3 20,0 23,1	
48	Commission mixte internationale	1975* 1977 1978	2	-	11	8,3	3	-	-	4	-	-	-	5	14	73,7	-	-	-	31 25	15 15	32,6 37,5		
49	Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	1975 1977 1978	1	-	-	100,0	4 7	10 3	71,4 30,0	- -	- -	- -	-	7 6	3 9	30,0 60,0	- -	- -	- -	12 13	14 12	53,8 48,0		
50	Condition féminine Canada	1975 1977 1978	1 1 1	100,0 100,0 100,0	- - 1	- - 100,0	1 6	85,7 100,0 100,0	- - 5	- - 100,0	- - -	- - -	-	-	5 5	100,0 100,0	- -	- -	- -	1 12 13	12 12 13	92,3 100,0 100,0		
	Population totale de la fonction publique†	1975 1977 1978	1,165 1,286 1,281	21 38 40	1,8 2,9 3,0	17,685 18,686 18,203	5,759 5,566 4,951	24,6 23,0 21,4	38,421 39,916 39,565	9,152 11,341 12,099	19,2 22,1 23,4	23,350 24,068 23,899	2,516 2,732 2,683	9,7 10,2 10,1	16,465 15,285 14,603	58,109 57,301 56,005	77,9 78,9 79,3	86,946 87,282 83,871	13,572 18,761 18,439	13,5 17,7 18,0	184,038 186,863 181,462	89,129 95,922 94,323	32,6 33,9 34,2	15,6 18,4 18,6

* Les données ne sont pas disponibles

Sources: plans d'action ministériels pour l'EAEF

soumis au Conseil du Trésor

† Population totale selon les rapports annuels de la CFP

Tableau 3 Répartition par ministère (suite)

Nombre et pourcentage d'employés selon le ministère, la catégorie professionnelle et le sexe, 1975, 1977 et 1978

		Direction		Scientifique et professionnelle		Administrative et du Service extérieur		Technique		Soutien administratif		Exploitation		Total		% de femmes (sans la catégorie du soutien administratif)					
	année	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes						
29	Commission canadienne des transports	1975	14	-	157	9	5,4	169	28	14,2	58	7	10,8	74	271	78,5	2	474	315	39,9	9,9
		1977	13	-	165	13	7,0	187	47	20,0	55	13	19,0	76	300	80,0	1	484	373	43,5	15,2
		1978	13	-	165	10	5,7	171	47	21,6	53	12	18,5	66	243	78,6	-	468	312	40,0	14,6
30	Travail	1975	12	1	53	5	8,6	235	55	19,0	19	13	40,6	68	269	79,8	2	392	343	46,7	18,6
		1977	16	-	45	6	11,8	230	73	24,1	12	12	50,0	49	248	80,2	6	358	339	48,6	22,8
		1978	15	-	50	5	9,1	241	83	25,6	15	17	53,1	48	265	84,7	6	375	370	49,7	24,3
31	Secrétariat du Conseil du Trésor	1975	67	4	54	3	4,2	300	67	18,3	5	8	61,5	40	187	82,4	4	470	269	36,4	16,0
		1977	88	3	47	12	20,3	341	101	22,9	7	5	41,7	30	226	88,3	5	518	347	40,1	19,2
		1978	78	8	50	14	21,9	262	94	26,4	6	7	53,8	19	196	41,2	4	419	319	43,2	23,5
32	Archives publiques	1975	3	-	75	23	23,5	87	17	16,3	50	31	38,3	124	198	61,5	51	390	276	41,4	22,7
		1977	2	-	73	25	25,5	40	19	17,4	65	37	36,3	133	189	58,7	33	396	270	40,6	23,5
		1978	2	-	74	30	28,8	100	18	15,2	75	46	38,0	141	200	58,6	51	443	292	39,8	23,4
33	Finances	1975	26	1	185	19	9,3	95	37	28,0	18	20	52,6	40	261	86,7	8	372	388	54,6	31,1
		1977	37	2	194	24	11,0	79	37	31,9	21	18	46,2	35	223	86,4	8	374	304	44,8	19,3
		1978	37	2	200	29	12,7	81	42	34,1	21	20	48,8	35	215	86,0	8	382	308	44,6	21,1
34	Bibliothèque nationale	1975	2	-	59	98	62,4	*	*	*	*	*	*	28	188	87,0	14	122	323	72,6	59,5
		1977	2	-	55	105	65,6	12	12	50,0	6	33	84,6	38	206	84,4	11	124	357	74,6	63,7
		1978	1	1	54	105	66,0	13	13	50,0	5	34	87,2	37	167	81,9	10	121	321	73,0	64,7
35	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	1975	4	1	16	1	5,9	122	35	22,3	18	9	33,3	44	138	75,8	3	207	183	46,9	21,6
		1977	5	1	37	5	11,9	142	48	25,3	15	6	28,6	39	139	78,2	1	239	199	45,4	23,1
		1978	5	1	32	3	8,6	133	50	27,3	12	4	25,0	34	134	79,8	1	217	192	46,9	25,1
36	Bureau du Conseil privé	1975	28	2	6	3	33,3	58	23	28,4	1	2	66,7	44	137	75,7	18	155	167	51,9	20,6
	Bureau des relations fédérales-provinciales	1977	29	2	5	2	28,6	63	24	27,6	3	2	40,0	37	160	81,2	18	155	191	55,2	20,8
		1978	23	-	5	1	16,7	51	24	32,0	1	1	50,0	38	133	77,8	16	134	160	54,4	22,0
37	Office national de l'énergie	1975	6	-	109	5	4,4	45	15	25,0	16	8	33,3	10	85	89,5	2	188	116	38,2	14,8
		1977	7	-	116	6	4,9	43	14	24,6	20	9	31,0	12	95	88,8	2	200	124	38,3	13,8
		1978	7	-	114	9	7,3	47	15	24,2	24	12	33,3	10	97	90,7	2	204	133	39,5	15,7
38	Commission nationale des libérations conditionnelles	1975	17	3	1	-	-	34	13	27,7	-	-	-	18	104	85,2	-	70	120	63,2	27,6
		1977	16	3	1	1	25,0	38	24	38,7	-	-	-	16	123	88,5	-	71	151	68,0	21,9
		1978	22	6	3	1	-	47	34	41,9	-	-	-	24	136	85,0	-	96	177	64,8	36,3
39	Assurances	1975	2	-	17	-	-	70	16	18,6	-	-	-	10	59	85,5	-	99	75	43,1	15,2
		1977	2	-	16	-	-	83	15	15,3	-	-	-	13	53	80,3	-	114	68	37,4	12,9
		1978	2	-	17	-	-	95	18	15,9	-	-	-	12	48	80,0	-	126	66	34,4	13,6
40	Solliciteur général	1975	10	-	13	5	27,8	53	15	22,1	1	3	100,0	20	74	78,7	2	98	97	49,7	22,8
		1977	7	-	24	10	27,3	54	14	20,5	1	3	75,0	12	57	82,6	2	100	84	45,7	23,5
		1978	8	-	22	8	26,7	49	16	24,6	-	2	100,0	12	57	82,6	2	93	83	47,2	24,3
41	Sciences et Technologie	1975	19	-	5	1	16,7	37	8	18,0	1	3	75,0	2	38	95,0	3	67	50	42,7	17,9
		1977	18	2	10	4	28,6	46	15	24,6	-	4	100,0	4	40	90,0	2	80	65	44,8	24,8
		1978	18	2	9	3	25,0	42	19	31,1	-	5	100,0	3	39	92,9	2	74	68	47,9	29,0
42	Bureau du Contrôleur général	1975	-	-	-	-	-	60	10	14,3	-	-	-	5	23	82,1	-	79	33	29,5	11,9
		1977	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		1978	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tableau 3 Répartition par ministère (suite)

Nombre et pourcentage d'employés selon le ministère, la catégorie professionnelle et le sexe, 1975, 1977 et 1978

		Direction			Scientifique et professionnelle			Administrative et du Service extérieur			Technique			Soutien administratif			Exploitation			Total			% des femmes (sans la catégorie du administratif)
	année	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	
15	Statistique Canada	1975	24	1	4.0	688	138	16.7	586	150	20.4	401	245	37.9	669	1,833	73.3	25	2,393	2,366	49.7	23.6	
		1977	26	1	3.7	650	157	19.5	539	163	23.2	467	281	37.6	719	1,857	72.1	39	2,440	2,459	50.2	25.9	
		1978	27	1	3.6	629	158	20.1	517	157	23.3	460	276	37.5	647	1,729	72.8	39	2,319	2,321	50.0	26.0	
16	Approvisionnement et Services	1975	34			7		—	988	126	11.3	29	3	9.4	376	1,194	76.1	1,176	2,610	1,789	40.7	21.0	
		1977	34			8	2	20.0	1,149	251	17.9	75	4	5.1	321	984	75.5	1,104	2,691	1,719	39.0	23.7	
		1978	38			12	2	14.3	1,217	309	20.3	77	9	10.5	278	1,063	79.3	1,098	2,720	1,860	40.6	24.6	
17	Énergie, Mines et Ressources	1975	32			995	54	5.1	226	59	20.7	1,042	117	10.1	223	602	73.0	333	2,851	835	22.7	8.1	
		1977	32			1,048	65	5.8	257	66	20.4	1,046	116	10.0	206	636	75.5	326	2,915	885	23.3	8.4	
		1978	31			1,043	68	6.1	254	79	23.7	1,017	120	10.6	204	665	76.5	313	2,831	934	24.8	9.3	
18	Commission de la Fonction publique	1975	19	1	5.0	872	915	51.2	422	244	36.6	188	144	43.4	123	635	83.8	33	1,657	1,910	53.5	45.4	
		1977	30	1	3.2	835	915	52.3	494	313	38.8	159	80	33.5	127	793	86.2	30	1,700	2,133	55.6	46.0	
		1978	30	1	3.2	640	720	52.9	491	316	39.2	131	64	32.8	114	773	87.2	27	1,455	1,908	56.7	45.8	
19	Secrétariat d'État	1975	22	2	8.3	16	10	38.5	910	796	46.7	9	3	25.0	136	1,050	88.5	6	1,099	1,863	62.9	45.8	
		1977	20	3	13.0	24	14	36.8	956	953	49.9	5	15	75.0	129	1,024	88.8	5	1,139	2,010	63.8	49.4	
		1978	27	1	3.6	24	13	35.1	981	1,041	51.5	11	30	73.2	128	1,047	89.1	6	1,177	2,132	64.4	50.8	
20	Gendarmerie royale du Canada	1975	—			2	3	60.0	64	27	29.7	17	5	22.7	207	1,745	89.4	105	28.9	1,885	77.6	29.3	
		1977			—	4	4	50.0	85	50	37.0	31	10	24.4	159	2,265	93.4	116	26.4	2,455	81.2	30.7	
		1978				3	3	50.0	103	64	38.3	34	19	35.8	185	2,426	92.9	299	624	2,619	80.8	30.5	
21	Affaires extérieures	1975	9			17	9	34.6	878	120	12.0	105	5	4.5	644	1,096	63.0	236	1,889	1,232	39.5	9.8	
		1977	18	—	—	21	13	38.2	923	127	12.1	92	7	7.1	629	1,080	63.2	213	1,896	1,229	39.3	10.5	
		1978	19	2	9.5	30	15	33.3	918	140	13.2	101	12	10.6	652	1,109	63.0	199	1,919	1,281	40.0	12.0	
22	Industrie et Commerce	1975	80	—	—	93	8	7.9	1,366	146	9.7	42	19	31.1	160	828	83.8	20	1,761	1,003	36.3	9.9	
		1977	80	1	1.2	78	15	16.1	1,327	182	12.1	47	23	32.9	135	861	86.4	19	1,686	1,082	39.1	12.5	
		1978	82	2	2.4	70	16	18.6	1,298	198	13.2	49	23	31.9	123	846	87.3	18	1,640	1,085	39.8	13.6	
23	Consommation et Corporations	1975	31	1	3.1	297	34	10.3	453	167	26.9	564	34	5.7	195	819	80.8	34	1,574	1,055	40.1	14.6	
		1977	32	1	3.0	283	24	7.8	467	197	29.7	532	24	4.3	149	711	82.7	27	1,490	957	39.1	15.5	
		1978	26	2	7.1	253	21	7.7	463	205	30.7	509	19	3.6	139	665	82.7	27	1,417	912	39.2	16.2	
24	Communications	1975	26	1	3.7	269	11	3.9	240	61	20.3	587	26	4.2	81	467	85.2	93	1,296	566	30.4	7.5	
		1977	31	1	3.1	290	12	4.0	287	85	22.8	622	29	4.5	77	505	86.8	84	1,389	631	31.2	8.8	
		1978	32	1	3.0	301	15	4.7	289	102	26.1	616	26	4.0	72	487	87.1	80	1,390	631	31.2	9.8	
25	Expansion économique régionale	1975	40			128	16	11.1	367	51	12.2	43	13	23.2	65	442	87.2	9	652	522	44.5	12.0	
		1977	37	2	5.1	72	13	15.3	434	75	14.7	24	13	35.1	64	445	87.4	11	642	548	46.1	17.1	
		1978	40	2	4.8	68	10	12.8	441	81	15.5	23	13	36.1	60	441	88.0	9	641	547	46.0	15.4	
26	Justice	1975		—	—	391	70	15.2	77	16	17.2	11	13	54.2	80	422	84.1	10	571	521	47.7	16.8	
		1977	1		—	414	97	19.0	83	32	27.9	15	18	54.6	81	483	86.7	19	613	630	59.1	21.6	
		1978			—	417	100	19.3	31	27	46.5	14	22	61.1	41	407	90.8	8	511	556	52.1	24.1	
27	Agence canadienne de développement international	1975	26	—	—	37			365	88	19.4	8	3	27.3	69	306	81.6	9	514	398	43.6	17.1	
		1977	29	—	—	52	4	7.2	408	111	21.4	10	2	16.7	62	305	83.1	8	569	423	42.6	18.9	
		1978	32		—	56	4	6.7	399	114	22.2	8	5	38.5	65	342	84.0	5	565	466	45.2	19.9	
28	Musées nationaux du Canada	1975*	6	2	25.0	89	25	21.9	112	84	42.9	160	53	24.9	32	148	82.2	24	623	336	35.0	24.1	
		1977	4			71	26	26.8	107	85	44.3	186	59	24.1	26	141	84.4	19	599	330	35.5	24.8	

Tableau 3 Répartition par ministère

Nombre et pourcentage d'employés selon le ministère, la catégorie professionnelle et le sexe, 1975, 1977 et 1978

		Direction										Scientifique et professionnelle										Administrative et du Service extérieur										Technique										Soutien administratif										Exploitation										Total										% des femmes (sans la catégorie du soutien administratif)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
	année	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hommes	femmes	%	hom

Tableau 2 Catégorie professionnelle et sexe

Représentation et répartition* des employés selon la catégorie professionnelle et le sexe, 1973 à 1979

	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
Direction	859 99,0%	1,105 98,4%	1,165 98,2%	1,238 97,6%	1,286 97,1%	1,281 96,9%	1,289 96,3%
Scientifique et professionnelle	15,670 75,1%	16,760 75,8%	17,685 75,4%	18,439 76,6%	18,686 77,0%	18,203 78,6%	17,223 78,2%
Administrative et du service extérieur	5,185 24,9%	5,337 24,2%	5,759 24,6%	5,637 23,4%	5,566 23,0%	4,951 21,4%	4,815 21,8%
Technique	20,917 91,1%	22,014 90,6%	23,350 90,3%	23,627 90,2%	24,068 89,8%	23,899 89,9%	23,169 90,0%
Soutien administratif	20,158 88,3%	16,985 76,4%	16,465 72,1%	15,482 61,6%	15,285 60,2%	14,603 56,0%	13,762 53,9%
Exploitation	83,088 88,8%	83,824 87,8%	86,946 86,5%	87,009 81,8%	87,282 82,3%	83,871 82,0%	80,947 81,3%
Total	171,066 69,7%	176,679 68,3%	184,038 67,4%	185,304 66,3%	186,863 66,1%	181,462 65,8%	174,435 65,4%
	74,236 30,3%	81,911 31,7%	89,129 32,6%	93,997 33,7%	95,922 33,9%	94,323 34,2%	92,425 34,6%

Source: CFP, rapports annuels, touchant les employés assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.
* La représentation est exprimée en chiffres absolus et en pourcentage, et la répartition, exprimée en pourcentage, apparaît en caractères italiques.

Note: les données sont en date du 31 décembre de chaque année.

Tableau 1 Les femmes au sein de la population active

Participation des hommes et des femmes au sein de la population active du Canada et au sein de la Fonction publique, 1973 à 1979

		hommes	femmes	total	% femmes
1973:	Population active du Canada	temps partiel plein temps total	348,000 5,419,000 5,767,000	736,000 2,256,000 2,992,000	1,084,000 7,675,000 8,759,000
	temps partiel % du total	6.0	24.6	12.4	
	Fonction publique	temps partiel plein temps total	1,819 173,554 175,432	2,463 77,679 80,184	4,282 251,233 255,624*
	temps partiel % du total	1.0	3.1	1.7	
1979:	Population active du Canada	temps partiel plein temps total	365,000 5,982,000 6,347,000	935,000 3,086,000 4,022,000	1,300,000 9,068,000 10,369,000
	temps partiel % du total	5.8	23.2	12.5	
	Fonction publique	temps partiel plein temps total	4,687 174,662 182,174	8,248 93,357 103,149	12,935 268,019 285,323†
	temps partiel % du total	2.6	8.0	4.5	
	Population active du Canada	temps partiel plein temps total	365,000 5,982,000 6,347,000	935,000 3,086,000 4,022,000	1,300,000 9,068,000 10,369,000
	temps partiel % du total	5.8	23.2	12.5	
	Fonction publique	temps partiel plein temps total	4,687 174,662 182,174	8,248 93,357 103,149	12,935 268,019 285,323†
	temps partiel % du total	2.6	8.0	4.5	

* Dans 109 cas, la modalité d'emploi n'est pas précisée.
† Dans 4,369 cas, la modalité d'emploi n'est pas précisée.

Sources: La population active du Canada: Statistique Canada, *Statistiques chronologiques sur la population active — chiffres réels, facteurs saisonniers et données désaisonnalisées*, Cat. 71-201 Annuel, 1973 (p. 101-106), 1979 (p. 56, 61).
La Fonction publique: Conseil du Trésor, Rapport E 1881, décembre 1973.
Conseil du Trésor, Rapport B0104, décembre 1979.

Implication de la gestion

La planification de la gestion du personnel

Plusieurs ministères ont déjà intégré leur programme d'EAEF au processus de planification de la gestion du personnel et assurent ainsi la participation de leurs gestionnaires à l'atteinte des objectifs du programme. Plusieurs autres ministères ont inclut parmi leurs objectifs de cette année l'intégration du programme d'EAEF au processus de planification de la gestion du personnel. Toutefois, quelques ministères n'ont pas indiqué dans leur rapport si les objectifs fixés en regard du programme d'EAEF étaient intégrés au processus de planification ministérielle ou s'ils s'agissait d'un effort indépendant avec ou sans la participation des gestionnaires.

La participation des gestionnaires

Bien que la plupart des ministères aient assuré le Secrétaire du Conseil du Trésor de la participation des gestionnaires à l'élaboration et à la mise en oeuvre des plans d'action, il semble que trois mécanismes soient utilisés pour la planification des activités de l'EAEF. Au sein de quelques ministères c'est la direction du personnel qui élabore les plans d'action sans que les gestionnaires y prennent part; pour plusieurs autres, c'est encore la direction du personnel qui élabore les plans mais elle les présente au comité de gestion et au sous-chef pour leur approbation; enfin dans d'autres ministères, ce sont les gestionnaires qui élaborent les plans d'action pour ensuite les soumettre au sous-chef.

L'imputabilité

Peu de ministères ont indiqué dans leurs rapports les mécanismes utilisés, s'il en est, pour assurer l'imputabilité des gestionnaires quant aux progrès du programme d'EAEF. Parmi les moyens mentionnés le plus souvent, signalons les rapports périodiques adressés à la direction et traitant des progrès accomplis face aux objectifs du programme. La responsabilité de la mise en oeuvre des plans d'action, lorsqu'il en est fait mention, est indiquée, en général, comme une responsabilité des gestionnaires bien que très peu de ministères aient mentionné que l'évaluation du rendement de ces derniers tient compte de leurs efforts en fonction du programme d'EAEF. La récente mise en oeuvre de la politique du SCT et de la CFP touchant l'examen du rendement et l'évaluation de l'emploi devrait solutionner ce problème. Cette politique exige que les surveillants, les gestionnaires et le personnel de la direction soient évalués en fonction de leurs efforts à suivre les politiques concernant les groupes sous-représentés, dont les femmes.

Ressources

L'agent coordonnateur

La gestion des ressources humaines incombe ordinairement aux gestionnaires axiaux mais il semble que l'agent coordonnateur demeure, dans de nombreux ministères, la

L'agent ministériel responsable

La plupart des agents ministériels responsables font partie de la division du personnel des ministères et relèvent directement soit des sous-chefs, soit des sous-chefs adjoints. Ils semblent qu'ils soient mieux informés tant des conséquences que des exigences du programme. Peu d'agents responsables font officiellement partie des comités de gestion de l'EAEF, même si plusieurs siègent au comité de gestion et l'informent des activités relatives au programme d'EAEF. Leur rôle dans l'élaboration et la mise en oeuvre des plans d'action demeure, dans une grande mesure, une formalité.

des fonctions de coordination.

Il existe un taux de roulement assez élevé au sein de la communauté des représentants du programme d'EAEF; certains ministères, qui n'ont pas d'agent coordonnateur invoquent cette raison pour ne pas soumettre à temps leur rapport annuel. On ne peut trop souligner l'importance du rôle d'agent coordonnateur et la nécessité de classer ce poste à un niveau qui assurera une exécution efficace des fonctions de coordination.

personne responsable de l'élaboration des plans d'action et de leur mise en oeuvre. Certains ministères l'ont même clairement indiqué dans leur rapport. Par ailleurs, plusieurs ministères reconnaissent maintenant l'importance de l'agent coordonnateur en tant qu'agent de liaison entre les gestionnaires et les services opérationnels; de plus en plus d'agents coordonnateurs communiquent avec les gestionnaires soit individuellement soit par le truchement d'un comité d'EAEF.

Introduction

Dans le but d'atteindre la pleine réalisation des objectifs gouvernementaux en ce qui a trait à l'EAEF les ministères ont la responsabilité première d'élaborer leur programme afin qu'il convienne le mieux possible à leur situation particulière. Même si un programme n'est pas une condition indispensable pour atteindre une représentation et une répartition féminines équitables, il n'en reste pas moins qu'il garde une importance primordiale puisqu'il constitue le principal moyen de parvenir à la fin souhaitée. La présente section critique et analyse brièvement les principaux éléments de ces programmes ministériels.

Plans d'action

Plans quinquennaux

Les plans quinquennaux ne constituent pas toujours un cadre sérieux utilisé par les ministères pour établir les étapes selon lesquelles ils atteindront, à long terme, l'objectif du programme. Très peu de plans quinquennaux ont été révisés malgré les nouvelles contraintes imposées dans le contexte de l'utilisation des ressources humaines. Alors que la plupart des ministères ont établi des objectifs numériques quinquennaux, peu de ministères ont cette année révisé ces objectifs de façon à les rendre plus réalistes.

Plans d'action annuels

Cette année on a noté, de façon générale, une amélioration dans la présentation des plans d'action annuels. La plupart des ministères ont fourni les renseignements requis par les lignes directrices des rapports ministériels. Par ailleurs plusieurs lacunes sont à souligner quant à la qualité des renseignements fournis. Ainsi de nombreux ministères au lieu de soumettre une analyse approfondie ne font qu'une description de leur situation et par conséquent cernent mal leurs problèmes. La relation entre l'analyse de la situation, l'identification des problèmes et les correctifs n'est ni systématique ni bien comprise par les ministères. Il en résulte souvent un choix d'objectifs vagues qui ne sont pas reliés à des problèmes concrets et qui ne visent pas de résultats précis.

Les activités choisies sont encore trop souvent du domaine de la recherche, de la collecte de données ou d'autres activités élémentaires. De plus, les critères d'évaluation sont encore vagues et ne sont pas exprimés de façon à mesurer précisément les progrès accomplis.

Efforts pour éliminer les barrières discriminatoires

Quelques ministères ont fait état des efforts qu'ils déploient pour éliminer systématiquement les barrières discriminatoires à l'endroit des femmes dans diverses situations d'emploi. Nous pouvons citer le cas d'un projet-pilote en vertu duquel les femmes peuvent se porter candidates à des postes de gardiens dans les pénitenciers. Certains ministères ont

Groupe des secrétaires

fait mention de leurs efforts pour éliminer la technologie sexuelle utilisée soit dans le ministère ou dans les publications pour le recrutement. Les ministères ont surtout décrit les efforts en vue d'élargir la fourchette salariale utilisée pour définir la zone de concours, et ce faisant, permettre l'identification d'un plus grand nombre de candidates. En outre, plusieurs rapports soulignent des efforts particuliers pour assurer la présence des femmes aux comités de sélection.

Régions

De tous les ministères qui ont une structure régionale seulement trois n'ont pas soumis de données et de plans d'action portant sur les régions. Les ministères furent tenus de remettre des plans d'action régionaux pour la première fois en 1979; par conséquent, dans la plupart des cas, les plans régionaux soumis ne sont pas aussi rigoureux que les plans ministériels. Il faut de plus reconnaître que la faible population de certains bureaux régionaux ne permet pas d'améliorer beaucoup la représentation des femmes. Nombre de ministères ont présenté des plans d'action qui visent surtout à informer les employées de l'existence du programme et de la nécessité de planifier leur carrière. C'est au sein des ministères les plus populeux que l'on retrouve une structure régionale bien intégrée ainsi qu'une planification qui vise à obtenir des résultats. Cependant, les gestionnaires des bureaux régionaux semblent moins participer à la mise en oeuvre du programme que les gestionnaires de la région de la Capitale nationale.

Buts numériques

Certains ministères ont fixé des buts numériques adéquats et les révisent périodiquement; par ailleurs, quelques ministères de taille importante n'ont établi aucun but numérique. Très peu de ministères ont fixé des buts numériques par catégorie, groupe et niveau et encore moins de ministères ont révisé les buts fixés il y a déjà quelques années. Les ministères identifient souvent mal leurs problèmes de représentation et de répartition et par conséquent fixent des objectifs arbitraires en prenant parfois comme repère le taux de représentation féminine de la Fonction publique en général. Il semble y avoir un manque de compréhension quant aux différentes composantes à considérer pour fixer des buts numériques appropriés et, de fait, peu de ministères semblent comprendre la nécessité de fixer de tels buts.

Depuis 1974, 540 personnes ont participé au POC, et de ce nombre, 272 (50,4%) étaient des femmes. Les affectations se sont faites généralement au niveau intermédiaire de la catégorie scientifique et professionnelle, et de la catégorie administrative et du service extérieur.

Programme des Stagiaires en administration (PSA)

Le PSA a pour but de découvrir des candidats parmi les diplômés universitaires (SA de l'extérieur) et parmi les employés qualifiés de la Fonction publique (SA de l'intérieur) et de contribuer à leur perfectionnement afin de les préparer comme candidats aux postes du groupe d'occupation où ils reçoivent leur formation. Les affectations et la formation offertes aux stagiaires sont adaptées à leurs besoins individuels de perfectionnement.

En 1979, 97 stagiaires ont participé au PSA (Tableau 9C). Ce nombre est bien inférieur à celui de 134 participants en 1978 et de 178 participants en 1977. Au cours de la même période, le nombre de stagiaires féminines a également diminué, passant de 76 en 1977 à 55 en 1978, puis à 16 en 1979. La proportion de femmes est demeurée assez stable (42,7% en 1977, 41,0% en 1978, 41,2% en 1979). Cette participation indique que peu de progrès ont été accomplis en ce qui concerne le programme d'EAFF. En 1977, les stagiaires en administration venant de l'intérieur de la Fonction publique constituaient 16,9% de tous les participants, tandis qu'en 1978 et en 1979, les taux étaient de 18,7% et de 19,6%, respectivement. Selon une moyenne annuelle, la proportion de stagiaires féminines venant de la Fonction publique, a été de 41,5% de 1974 à 1979 incluse, atteignant 52,0% en 1978 et se situant à 36,8% en 1979.

Programme de Recrutement et de perfectionnement des agents financiers (PRPAF)

En 1979, un nouveau projet-pilote parrainé par le Bureau du Contrôleur général est venu compléter le PSA: il s'agit du PRPAF. L'instauration du programme avait pour but de recruter et de former de nouveaux diplômés d'études post-secondaires, et de favoriser le perfectionnement d'employés choisis au sein de la Fonction publique.

On a ainsi créé un réservoir central de 25 années-personnes utilisées pour recruter de nouveaux diplômés universitaires. On donne ainsi à ces recrues, après leur formation universitaire en finances, l'occasion d'acquérir de l'expérience en administration financière grâce à des affectations auprès de ministères ou d'organismes gouvernementaux. Etant donné que ces personnes n'occupent pas de postes inscrits à l'effectif normal accordé aux ministères, le ministère est en mesure de libérer des emplois sélectionnés pour qu'ils puissent parfaire leurs connaissances en administration financière.

Dès mai 1979, ce projet-pilote s'assurait la participation de 18 ministères. Des 28 nouvelles recrues universitaires, 9 étaient des femmes, ce qui constitue une proportion élevée (32,0%) si l'on songe qu'en 1978, les femmes ne représentaient que 22,4% des diplômés ayant obtenu un baccalauréat en administration et 21,2% des diplômés du baccalauréat en commerce. L'un ou l'autre de ces diplômés est requis comme condition d'admission au PRPAF.

VI Participation à la formation et au perfectionnement

Participation à la formation

Les ministères ont soumis au Secrétariat du Conseil du Trésor des données sur les activités de formation qui ont eu lieu durant l'année 1978-1979. L'analyse de ces données indique que le taux de participation totale des fonctionnaires a augmenté de 3,2 points de pourcentage, soit de 57,9% en 1977-1978 à 61,9% en 1978-1979. Les femmes représentaient 34,7% de tous les participants à la formation en 1978-1979 par comparaison à 36,9% en 1977-1978. Ce taux dépasse légèrement le taux de représentation féminine dans la Fonction publique qui se situait à 34,6% en décembre 1979. En 1978-1979, 67,7% de toutes les femmes ont reçu de la formation par comparaison à 64,2% en 1977-1978, alors que 57,7% de tous les hommes ont reçu de la formation en 1978-1979 par comparaison à 54,7% en 1977-1978.

Participation aux programmes centralisés de perfectionnement

Bien que la plupart des employés fédéraux reçoivent de la formation et du perfectionnement par le truchement de programmes relevant de chaque ministère, il existe un certain nombre de programmes centralisés qui offrent, chaque année, des possibilités de perfectionnement de carrière à un nombre restreint d'employés. Certains programmes présentent un intérêt particulier, à savoir, le programme de Cours et affectations de perfectionnement (CAP), le programme de Perfectionnement des cadres supérieurs (PPCS), le programme d'Orientation des carrières (POC), le programme des Stagiaires en administration (PSA), et le programme de Recrutement et de perfectionnement des agents financiers (PRPAF).

Programme de Cours et affectations de perfectionnement (CAP)

Institué en 1968, le programme CAP est un programme complet de sélection, de formation et d'affectation à l'intention des personnes qui manifestent les aptitudes nécessaires pour accéder à des postes de haute direction. Le programme CAP a pour but de fournir à la Fonction publique le moyen de s'assurer un réservoir permanent d'employés chez lesquels on reconnaît une expérience variée, un rendement de qualité et la compétence voulue pour occuper un poste de direction. Les participants au programme CAP sont principalement des employés aux niveaux intermédiaire et supérieur des groupes de la catégorie scientifique et professionnelle (24,4%) et de la catégorie administrative et du service extérieur (71,6%).

⁷ Selon les données recueillies des rapports ministériels non publiés sur la formation, soumis au Conseil du Trésor.

Depuis l'instauration du programme jusqu'en 1973, la représentation féminine y était faible, variant de 1,0% à 16,0%. Mais de 1974 à 1979, elle s'est établie, en moyenne, à 26,4% du nombre total des participants au CAP (compte tenu exclusivement des participants assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique). En 1979, la représentation féminine a atteint 34,1% (Tableau 9A).

Depuis 1968, sur les 101 femmes participant au programme CAP, 23 (22,701) ont atteint au moins le niveau immédiatement inférieur au niveau SX. D'après les données recueillies, neuf femmes avaient atteint le niveau immédiatement inférieur, et 14 avaient atteint le niveau immédiatement inférieur. De plus, 22 femmes occupent un poste de deux niveaux inférieurs à celui de SX et participent activement au programme CAP, tandis que 6 femmes, classées également à ce niveau, n'ont pas terminé le programme.

Programme de Perfectionnement des cadres supérieurs (PPCS)

Chaque année, de 1974 à 1977, de 60 à 100 hauts fonctionnaires ont participé au PPCS. En 1978, le nombre de participants s'est élevé à 112 et à 111 en 1979. La moyenne annuelle de la représentation féminine se situe à 11,3%, le minimum étant de 9,2% en 1975 et en 1977. Le taux de participation des femmes, de 11,6% en 1978 et de 10,8% en 1979, est satisfaisant, si l'on songe que, en 1978, leur représentation au niveau supérieur des catégories d'agent était de 4,7% et de 5,2% en 1979 (Tableaux 4 et 9A).

Programme d'Orientation des carrières (POC)

Le POC a été institué en 1972 pour préparer les employés affectés à la formation linguistique (sous-groupes EDS et LAT) en vue d'une autre carrière dans la Fonction publique. Les candidats qui ont fait preuve de motivation et de potentiel sont affectés à un ministère ou organisme où ils ont l'occasion d'acquérir de l'expérience dans des nouveaux domaines.

Pendant l'exercice financier 1978-1979, 171 personnes ont participé au programme, dont 95 femmes soit 56,0% (Tableau 9B). Cette proportion, la plus élevée jamais atteinte, dépasse même le taux de représentation féminine chez l'ensemble des personnes admissibles à ce programme (54,5%).

34.7% des nominations au groupe VS et 83.3% des nominations au groupe PH furent obtenues par des femmes en 1979.

Cessations d'emploi

En 1979, les femmes représentaient 46.5% de tous les départs, soit une hausse de 2.2 points de pourcentage depuis 1976 (Tableau 8A). Ce taux des cessations d'emploi chez les femmes est le plus élevé des quatre dernières années et cette situation apparaît des plus sérieuses lorsque ce taux est comparé au taux de participation féminine à la Fonction publique (34.6% en décembre 1979).

C'est dans la catégorie scientifique et professionnelle qu'on relève le taux le plus élevé de cessations d'emploi chez les femmes occupant un poste d'agent, soit 33.2%. Quoique ce taux représente une baisse de 12.4 points de pourcentage en comparaison du taux de 1976, il demeure très élevé si l'on considère que la représentation féminine de cette catégorie était de 21.8% en 1979 (Tableaux 2 et 8A). La catégorie technique semble également constituer un cas problème, car les femmes représentaient 18.9% des départs, comparativement à leur taux de représentation de 10.0% dans cette catégorie (Tableaux 2 et 8A).

En 1979 la CFP a entrepris une étude afin d'identifier les principaux motifs des départs et particulièrement des démissions des femmes travaillant à la Fonction publique fédérale du Canada. Pour plus de rigueur dans la comparaison du nombre annuel des départs, on a maintenu à part les cessations d'emploi intervenant à la fin d'une période d'emploi déterminée ou lors du transfert de fonctions du gouvernement fédéral à d'autres autorités. Il ne s'agit pas de départs comme tels, étant donné que le premier cas porte sur la fin normale d'une période déterminée, et dans le second cas, il n'y a pas de perte d'emploi. Même lorsque seuls les départs d'employés engagés pour une période d'emploi indéterminée furent considérés, on a pu constater que la proportion des femmes qui quittaient leur emploi était supérieure à leur taux de représentation parmi les employés.

Cette étude a permis de constater que, tant chez les hommes que chez les femmes, la démission était la principale raison des départs d'employés et, « . . . un nombre particulièrement élevé de femmes démissionnent . . . » (et ce, dans) presque tous les groupes et tous les ministères, toutes les catégories, tous les niveaux hiérarchiques et toutes les régions⁵.

⁵Commission de la Fonction publique, *Étude sur les cessations d'emploi des femmes à la Fonction publique du Canada*, 1976-1979, p. 24.

⁶Loc. cit.

La CFP a également identifié deux motifs qui distinguent les démissions des femmes de celles des hommes: les responsabilités familiales (y compris la maternité) et le déplacement géographique suite à celui du conjoint. Ces motifs sont invoqués par 21% des femmes qui démissionnent comparativement à 2% des hommes⁶.

La Commission de la Fonction publique et le Secréariat du Conseil du Trésor poursuivent l'analyse et révisent les politiques portant sur l'emploi à temps partiel, les congés, etc., afin de voir si certains changements pourraient être apportés qui réduiraient le haut taux de cessations d'emploi des femmes à la Fonction publique.

V Disponibilité des hommes et des femmes

Disponibilité pour les catégories d'agent

On allègue facilement que peu de femmes possèdent les qualifications nécessaires pour occuper des postes d'agent, tout particulièrement dans les secteurs traditionnellement réservés aux hommes, comme le génie, le commerce ou la physique. Les femmes, estime-t-on, n'ont pas l'expérience requise ou l'instruction voulue, voire ni l'une ni l'autre. Toutefois, comme le montrent les tableaux 6 et 7, la situation change rapidement.

En 1978, les femmes constituaient 48,5% des diplômés d'université au niveau du baccalauréat ou du premier cycle, soit une augmentation de 7,0 points de pourcentage depuis 1974. Au cours de la même période, on observe des progrès semblables, ou plus marqués encore, dans plusieurs disciplines traditionnellement réservées aux hommes, comme le droit (le taux passant de 16,8% à 27,7%), la médecine vétérinaire (le taux passant de 13,7% à 29,1%), le commerce (le taux passant de 14,2% à 23,7%), ou l'art dentaire (le taux passant de 7,5% à 17,7%).

D'après les données du tableau 7, on peut constater que la représentation féminine au sein de la Fonction publique n'augmente pas au même rythme que celle des diplômées universitaires. Pour ce qui est des groupes professionnels correspondant à des disciplines universitaires précises, la représentation féminine du répertoire de la CFP est le plus souvent bien inférieure à la proportion de femmes parmi les diplômés des mêmes disciplines.

On retrouve aussi un écart lorsque la représentation des femmes dans les divers groupes est comparée à leur représentation dans le répertoire pour les mêmes groupes. Entre autres, les groupes LA (droit), VS (médecine vétérinaire) et PH (pharmacie) nous donnent un excellent exemple des anomalies mentionnées plus haut. Pour ce qui est du premier groupe, bien que les femmes représentaient 27,7% des diplômés en droit en 1978, elles ne représentaient que 24,1% du répertoire et 18,6% de la population du groupe. Pour ce qui est du second groupe, alors que les femmes représentaient 29,1% des diplômés de 1978 en médecine et sciences vétérinaires, elles ne représentaient que 22,1% des 77 candidats portés au répertoire de la CFP pour le groupe VS et elles ne représentaient que 5,9% du groupe lui-même. La même situation prévaut pour le groupe PH (pharmacie); alors que 60,3% des diplômés de 1978 en pharmacie étaient des femmes, elles ne représentaient que 44,4% des candidats au répertoire et que 22,9% de l'ensemble des employés de ce groupe.

Cependant, tel qu'on peut le constater au tableau 5C, la proportion des nominations accordées aux femmes est souvent supérieure à leur représentation tant au répertoire que dans le groupe lui-même. Ainsi pour les groupes ci-haut mentionnés, 40,3% des nominations au groupe LA,

sténographie, dactylographie). Les diminutions enregistrées pour ces deux groupes sont cependant de moins de un point de pourcentage (Tableaux 5B et 5C).

Au cours de la même période, la proportion des femmes recrutées à la Fonction publique a enregistré une hausse, passant de 84,3% à 86,1%.

Le nombre de nominations au sein de la Fonction publique a diminué considérablement en ce qui concerne la catégorie de l'exploitation. Entre 1978 et 1979, le nombre annuel de nominations internes est passé de 29,214 à 24,447. En dépit de cette diminution en chiffres absolus la proportion des nominations accordées aux femmes a augmenté de 1,8 points de pourcentage, passant de 13,1% en 1978 à 14,9% en 1979. Cette proportion est de 3,8 points de pourcentage inférieure au taux de 18,7% de la représentation féminine dans cette catégorie (Tableau 5B).

Il y a aussi eu diminution du nombre des nominations à la Fonction publique dans cette catégorie; cependant, ici encore la proportion des nominations obtenues par les femmes a augmenté substantiellement allant de 29,4% à 36,0%. Cette tendance est particulièrement marquée dans deux groupes importants, les groupes GS (services divers) et PO (opérations postales) où la proportion de femmes recrutées est passée respectivement de 42,2% à 53,4% et de 43,9% à 45,2% (Tableau 5C). La proportion de femmes recrutées a aussi augmenté dans deux groupes où les femmes sont faiblement représentées: le groupe CX (services correctionnels) où elle est de 1,9% et le groupe LI (gardiens de phare) où elle est de 0,7%. Dix-huit femmes ont été recrutées au groupe CX, ce qui représente 6,6% des nominations et une femme a été recrutée au groupe LI, ce qui représente 3,0% des nominations.

Nominations à la Fonction publique - Généralités

De 1973 à 1979 le nombre annuel de nominations à la Fonction publique a baissé de 60,8%, allant de 38,979 en 1973 à 15,293 en 1979 (Tableau 5A). Cependant, la proportion de femmes nouvellement recrutées s'est élevée de 6,5 points de pourcentage, passant de 42,7% en 1973 à 49,2% en 1979. Cet accroissement est particulièrement marqué en 1978 et 1979 (3,7 points de pourcentage) en dépit des réductions de personnel et des restrictions budgétaires. La proportion des postes à durée indéterminée offerts aux femmes était de 48,7% en 1979, comparative-ment à 43,2% en 1978 (Tableau 5B). Par contre, le pourcentage de femmes recrutées pour des postes à durée déterminée est passé de 51,3% en 1978 à 51,1% en 1979.

Nominations au sein de la Fonction publique - Généralités

Les nominations au sein de la Fonction publique comprennent les promotions, les mutations latérales, les mutations volontaires à un niveau inférieur et les démissions.

Le nombre annuel des nominations au sein de la Fonction publique a augmenté de 66,8% de 1973 à 1979, passant de 59,189 à 98,756. Les femmes représentaient 47,9% des nominations de 1979, comparativement à 43,6% en 1973 (Tableau 5A). Cependant, si l'on tient uniquement compte des quatre catégories d'agent, les femmes ne représentaient que 25,5% des nominations de 1978, et 26,3% de celles de 1979. La proportion des postes à durée indéterminée offerts aux femmes au sein de la Fonction publique est passée de 42,4% en 1978 à 43,3% en 1979. Le pourcentage de femmes recrutées pour des postes à durée déterminée a aussi augmenté passant de 51,0% à 55,1% pendant la même période (Tableau 5B).

Nominations par catégorie professionnelle

Entre 1978 et 1979 (Tableau 5B) la part des nominations au sein de la Fonction publique réservée aux femmes dans la catégorie de la *direction* a augmenté; de 16 nominations sur 483 (3,3%) en 1978, elle est passée à 21 sur 401 (5,2%) en 1979. Sur 23 nominations à la Fonction publique à des postes de direction (SX) on comptait 2 femmes (8,7%) en 1978, contre aucune sur 17 en 1979. La part des femmes sur le nombre total de nominations à des postes SX est donc passé de 3,5% en 1978 à 5,0% en 1979.

Dans la catégorie *scientifique et professionnelle*, la part des nominations au sein de la Fonction publique réservée aux femmes a baissé de 1978 à 1979, passant de 28,0% à 27,0%. Malgré cette diminution, la proportion des nominations accordées aux femmes est bien souvent supérieure à la représentation féminine aux postes des différents groupes professionnels au sein de cette catégorie. Le pourcentage de femmes recrutées à la Fonction publique a considérablement augmenté entre 1978 et 1979; il est passé de 45,4% à

57,0%. Comme en 1978, la plupart des nominations concernaient les groupes ED (enseignement) et NU (sciences infirmières) (Tableau 5B et 5C).

Dans la catégorie *administrative* et du *service extérieur*, le nombre annuel de nominations au sein de la Fonction publique est passé de 21,062 en 1978 à 18,172 en 1979; en outre, en 1979, on a nommé 402 femmes et 2,488 hommes de moins qu'en 1978 (Tableau 5B). La part des nominations réservées aux femmes a donc augmenté de 2,5 points de pourcentage, passant de 30,0% en 1978 à 32,5% en 1979; cette hausse apparaît dans la majorité des groupes professionnels, sauf dans les groupes AT (stagiaires en administration), FS (service extérieur), OM (organisation et méthodes), et TR (traduction). La diminution la plus importante du nombre de nominations internes attribuées aux femmes s'est manifestée dans le groupe AT où le pourcentage est passé de 51,0% en 1978 à 41,9% en 1979 (Tableau 5C).

Au cours de la même période, les nominations annuelles à la Fonction publique dans cette catégorie, sont passées de 2,124 à 1,334 (Tableau 5B). En dépit de cette importante diminution, la proportion des nominations féminines est passée de 31,9% en 1978 à 35,6% en 1979. La proportion de femmes recrutées est supérieure à la représentation féminine dans tous les groupes de cette catégorie, à l'exception des groupes AS (services administratifs), FI (gestion des finances), PL (gestion de la poste) et PG (achats et approvisionnements). Dans la catégorie *technique*, la proportion des nominations féminines au sein de la Fonction publique a diminué entre 1978 et 1979, passant de 14,5% à 14,0%. Cette diminution se manifeste surtout dans les groupes PY (photographie) et SI (soutien des sciences sociales), ce dernier groupe étant un groupe où les femmes sont bien représentées (43,2%). La proportion de nominations internes accordées aux femmes est tombée de 52,4% à 38,3% pour le groupe SI (Tableau 5B et 5C).

La proportion de femmes recrutées à la catégorie technique a augmenté de 19,3% à 22,0%. L'augmentation la plus importante s'est manifestée dans le groupe EG-ESS (soutien technologique et scientifique) où la proportion de femmes recrutées est passée de 30,7% à 40,4%, dans le groupe GT (techniciens divers) où cette proportion est passée de 11,8% à 27,5%, et dans le groupe RO (radiotélégraphie) où elle est passée de 8,5% à 15,0%.

Dans la catégorie du *soutien administratif* le nombre de nominations au sein de la Fonction publique a diminué passant de 47,817 en 1978 à 42,769 en 1979. La proportion de femmes ayant obtenu une nomination dans cette catégorie a augmenté et ce, dans tous les groupes à l'exception des groupes OE (mécanographie) et ST (secrétariat),

les employés des deux catégories de soutien. La représentation féminine dans les catégories d'agent a augmenté de 4.3 points de pourcentage depuis 1973; cependant, cette augmentation est inférieure à celle enregistrée dans la représentation féminine de la Fonction publique en général (4.8 points de pourcentage). L'augmentation de la représentation féminine dans les catégories de soutien fut de 6.3 points de pourcentage.

Pour ce qui est de la répartition, seulement 19.7% (20,329) des effectifs féminins occupent des postes dans les catégories d'agent et 80.3% (82,820) sont concentrés dans les catégories de soutien, ce qui représente un écart de 60.6 points de pourcentage. Par contre, sur le total des effectifs masculins, 44.2% se trouvent dans les catégories d'agent et 55.8% dans les catégories de soutien, soit un écart de seulement 11.6 points de pourcentage, ce qui est de loin inférieur à l'écart constaté dans la répartition des effectifs féminins.

L'examen du tableau 4 permet de déceler que la représentation des femmes est considérablement plus basse aux niveaux intermédiaire et supérieur des catégories d'agent qu'elle ne l'est au niveau subalterne. En décembre 1979, la participation des femmes est de l'ordre de 28.0% au niveau subalterne, de 14.5% au niveau intermédiaire, et de 5.2% au niveau supérieur. En 1979 comme en 1973, la majorité des femmes se trouvait au niveau subalterne de tous les groupes professionnels. De 1973 à 1979, l'augmentation de la représentation féminine était à peu près la même au niveau subalterne (5.8 points de pourcentage à partir de 22.2% en 1973) qu'au niveau intermédiaire (6.0 points de pourcentage à partir de 8.5% en 1973). Au niveau supérieur, la proportion des femmes s'est accrue de 2.5 points de pourcentage seulement, partant de 2.7% en 1973; ceci représente une augmentation du nombre de femmes de 216 à 681 en 6 ans.

Malgré que la représentation féminine dans la catégorie *scientifique et professionnelle* ait diminué de décembre 1973 à décembre 1979 (Tableau 2), il y eut une augmentation de la représentation féminine à chacun des différents niveaux d'agent (Tableau 4). Au niveau subalterne, elle est passée de 47.5% à 48.7% entre 1973 et 1979, après avoir atteint un sommet de 49.1% en 1977; au niveau intermédiaire, elle est passée de 12.5% à 16.8% après un sommet de 19.3% en 1976. On peut observer la même tendance au niveau supérieur, où la représentation des femmes a grimpé de 2.9% en 1973 à 4.3% en 1977, pour ensuite retomber à 3.6% à 1979.

C'est dans la catégorie *administrative* et du *service extérieur* qu'on peut observer les changements les plus notables et les plus encourageants entre 1973 et 1979. La représentation des femmes dans cette catégorie a augmenté de façon

importante (Tableau 2); de plus cette représentation a plus que doublé tant au niveau intermédiaire, (passant de 8.1% en 1973 à 16.6% en 1979), qu'au niveau supérieur, passant de 2.8% à 7.1% (Tableau 4). Fait intéressant à noter, sur les 681 femmes qui occupent des postes de niveau supérieur, 423 (62.1%) appartiennent à des groupes de la catégorie administrative et du service extérieur, catégorie qui constitue le principal «fournisseur» du groupe SX. Des progrès encore plus accentués sont nécessaires pour que la représentation féminine au sein de la catégorie de la direction enregistre la même amélioration et ils sont d'autant plus impérieux si l'on songe que, parmi toutes les femmes classées aux échelons supérieurs de la catégorie administrative et du service extérieur, seulement 52 occupent un poste de niveau immédiatement inférieur au seuil du groupe SX et 187, un poste inférieur de deux niveaux au seuil de ce même groupe⁴.

La représentation féminine a progressé à tous les niveaux de chaque catégorie d'agent, à l'exception du niveau supérieur de la catégorie *technique*, qui a connu une légère baisse de 0.1 point de pourcentage. Même si cette représentation est faible en chiffres absolus, il reste vrai que, entre 1973 et 1978, cette catégorie est la seule où la représentation des femmes a toujours été plus élevée au niveau supérieur qu'au niveau intermédiaire. Malheureusement, la tendance semble s'être renversée en 1979.

⁴Examen du personnel de haute direction, 1978-1979, Conseil du Trésor, décembre 1979, p. 17.

transfert des effectifs des hôpitaux pour anciens combattants à des autorités provinciales, il y a 476 infirmières de moins (2,103 en 1976, et 1,627 en 1979) et 25 infirmiers de plus (74 en 1976, et 99 en 1979). Cependant, si l'on soustrait du nombre total d'employés de cette catégorie les personnes affectées aux deux groupes ci-haut mentionnés on constate que le taux de participation des femmes au sein des autres groupes est passé de 8,5% à 9,5% durant la période 1973-1979.

L'amélioration de la répartition des femmes se manifeste plus particulièrement dans la catégorie *administrative* et du *service extérieur*. En 1973, seulement 7,4% des femmes de la Fonction publique faisaient partie de cette catégorie alors que ce pourcentage est passé à 13,3% en 1979. Les femmes occupent 24,4% des postes de cette catégorie en 1979, ce qui représente une hausse de 9,0 points de pourcentage comparativement à 15,4% en 1973. Il s'agit là d'un progrès appréciable puisque plus de 70% de toutes les nominations au groupe SX sont faites à partir des groupes de cette catégorie.

Dans la catégorie *technique*, on a constaté peu de changements; la représentation féminine y est passée de 8,9% à 10,0% de 1973 à 1979. En 1973, 2,7% de toutes les femmes dans la Fonction publique occupaient des postes dans la catégorie technique, tandis qu'en 1979, ce taux ne dépassait pas 2,8% (Tableau 2). En décembre 1979, excepté la faite des groupes EU (soutien de l'enseignement) et SI (soutien des sciences sociales), aucun groupe de cette catégorie n'avait un taux de représentation féminine supérieur à 13,4% (Tableau 5C).

Chaque année, on a enregistré une augmentation de la représentation féminine au sein de la catégorie du *soutien administratif*, le taux passant de 71,7% en décembre 1973 à 79,7% en décembre 1979. En chiffres absolus, la population féminine a augmenté de 2,991 (passant de 50,964 en 1973 à 53,955 en 1979), tandis que la population masculine a baissé de 6,396 (passant de 20,158 en 1973 à 13,762 en 1979), indiquant que les hommes quittent de plus en plus cette catégorie. Pour ce qui est de la répartition, alors que seulement 7,9% des employés masculins occupent un poste dans cette catégorie en 1979, la concentration des femmes, à 58,4%, y est encore très élevée. Bien que cette proportion représente une diminution de 10,3 points de pourcentage depuis 1973, on constate que le changement a eu lieu surtout avant 1976.

3Rapport au Conseil du Trésor E 1887 (employés portés à l'effectif, nommés pour une période indéterminée et déterminée, et employés saisonniers).

La catégorie de l'*exploitation* comprend 99,621 employés, soit 37,3% des effectifs de la Fonction publique. En décembre 1979, la représentation féminine dans cette importante catégorie était de 18,7%, ce qui représente une hausse de 7,5 points de pourcentage depuis 1973. En chiffres absolus, le nombre de femmes dans cette catégorie a augmenté de 8,144 passant de 10,530 en 1973 à 18,674 en 1979 alors que le nombre d'hommes a diminué de 2,147 allant de 83,088 en 1973 à 80,947 en 1979. Cette augmentation considérable du nombre de femmes est survenue principalement en 1976 lorsqu'un grand nombre d'employés des opérations postales (petits bureaux) sont venus s'ajouter aux employés dont la dotation relève de la Commission de la Fonction publique.

Représentation et répartition des employés par catégorie et par niveau d'agent

Le tableau 4 montre la répartition des employés selon le sexe et la catégorie professionnelle aux niveaux d'agent «subalterne», «intermédiaire» et «supérieur». Les effectifs donnés dans ce tableau comprennent les employés assujettis à la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, partie 1, annexe 1, et sont différents des effectifs de la CFP parce qu'ils tiennent compte des employés engagés pour une période déterminée de six mois ou moins, contrairement aux effectifs rapportés par la CFP.

Les données relatives aux deux catégories de soutien (soutien administratif et exploitation) ne sont pas comprises dans le tableau 4. Avant de poursuivre l'étude de ce tableau, une brève analyse comparant les effectifs de ces deux catégories à ceux des quatre catégories d'agent et à ceux de la Fonction publique dans son ensemble s'impose. Cette analyse est d'autant plus importante qu'en 1979, 64,6% de tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur occupaient des postes dans ces deux catégories.

		Hommes		Femmes		Total		Femmes %	
1973:		Population totale*		Catégories d'agent		Catégories de soutien			
		175,432	80,184	255,616	31,4	107,307	67,395	174,702	38,6
		68,125	12,789	80,914	15,8	101,607	20,329	121,936	20,1

*Rapport au Conseil du Trésor E 1887

Au 31 décembre 1979, les femmes représentaient 36,2% des employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur, un accroissement de 4,8 points de pourcentage depuis 1973. Tandis que les femmes occupaient seulement 20,0% de tous les postes d'agent, elles constituaient 44,9% de tous

Perspective générale

Au 31 décembre 1979, les femmes représentaient 38,8% de la population active canadienne, un accroissement de 4,6 points de pourcentage depuis le mois de décembre 1973 (Tableau 1). Alors que les femmes représentaient seulement 34,0% des employés à plein temps (une hausse de 4,6 points de pourcentage depuis 1973) la proportion des femmes employées à temps partiel équivalait à plus du double, soit 71,9% (une hausse de 4,0 points de pourcentage depuis 1973). On peut également constater que, en 1979, 23,2% des femmes de la population active étaient employées à temps partiel comparativement à 8,0% des hommes. Ces données indiquent clairement que, pour beaucoup de femmes, les emplois à temps partiel sont une source importante de revenu.

Comme l'indique le tableau 1, la situation qui prévaut à la Fonction publique est sensiblement la même que celle de la population active canadienne. En décembre 1979, les femmes représentaient 34,8% des employés à plein temps de la Fonction publique ce qui constitue un accroissement de 3,9 points de pourcentage depuis décembre 1973. Bien que leur représentation parmi les employés à temps partiel soit, à 63,8%, de beaucoup supérieure (une hausse de 6,3 points de pourcentage depuis 1973), cette représentation demeure cependant encore plus faible que celle des femmes occupant un emploi à temps partiel dans la population active canadienne. Si l'on considère la population totale des employés à temps plein et à temps partiel, on constate que la représentation des femmes dans la Fonction publique à 36,2%¹, en décembre 1979, est inférieure à celle de la population active du Canada qui était de 38,8%. Bien que cette différence de 2,6 points de pourcentage soit une source de préoccupation, il faut préciser que cette différence tient principalement au fait que le marché du travail canadien a davantage recours aux emplois à temps partiel, ces derniers représentant 12,5% des emplois dans la population active du Canada alors qu'ils ne représentent que 4,5% des emplois offerts à la Fonction publique.

¹ Afin d'établir une comparaison plus juste entre la situation de la Fonction publique et la situation de la population active canadienne, la Fonction publique comprend les employés à période d'emploi déterminée de 6 mois ou moins. Ces employés ne sont pas inclus dans la représentation féminine de 34,6% à laquelle on fait référence dans le Tableau 2.

féminine dans la Fonction publique s'est accrue de 5,9 points de pourcentage, passant de 13,4% à 19,3% pendant cette même période.

Il est important de noter que ces progrès dans la représentation féminine s'accompagnent d'une amélioration de la répartition de l'élément féminin parmi les diverses catégories professionnelles². De plus en plus de femmes de la Fonction publique occupent des postes de la catégorie de la direction, de la catégorie administrative et du service extérieur, et de la catégorie de l'exploitation. Cependant alors que les femmes sont de moins en moins concentrées dans la catégorie du soutien administratif, il est regrettable de constater que leur présence diminue aussi au sein de la catégorie scientifique et professionnelle.

En décembre 1973, la représentation des femmes au sein de la catégorie de la *direction* était de 1,0% et elle était encore très faible à 3,7% en décembre 1979. Entre 1973 et 1979, cette catégorie a enregistré une augmentation de 471 employés (passant de 868 à 1339) dont seulement 41 femmes (8,7%) en comparaison de 430 hommes (91,3%). De décembre 1977 à décembre 1979, période de réduction du personnel, le nombre d'hommes a augmenté de 3, passant de 1,286 à 1,289, tandis que le nombre de femmes est passé de 38 à 50 augmentant de 12.

Dans 24 des 50 ministères, il n'y a aucune femme qui occupe un poste de direction, même si certains de ces ministères ont plusieurs postes dans cette catégorie. Par ailleurs, d'autres ministères n'ont que de faibles possibilités de nommer des femmes, car ils comptent peu de postes de direction ou encore ces postes exigent une spécialisation dans des domaines où les femmes sont généralement peu nombreuses (Tableau 3).

La catégorie *scientifique et professionnelle* est la seule catégorie dans laquelle la proportion de femmes a diminué de décembre 1973 à décembre 1979, passant de 24,9% à 21,8% (Tableau 2). De 1976 à 1979, la représentation des femmes a subi les contrecoups de la réduction du nombre d'employés dans les groupes ED (enseignement) et NU (sciences infirmières); dans le premier groupe, où la baisse est en grande partie le résultat d'une réduction des programmes gouvernementaux d'enseignement des langues, il y a une diminution de 392 femmes (de 1,945 en 1976 à 1,553 en 1979) et de 365 hommes (de 1,976 en 1976 à 1,611 en 1979). Dans le dernier groupe, affecté par le

² L'expression "répartition de l'élément féminin" est utilisée pour décrire la distribution de la population totale des femmes dans les diverses catégories professionnelles. Elle diffère de l'expression "représentation féminine" utilisée pour décrire la proportion des postes (au sein d'un groupe, d'une catégorie ou de la Fonction publique en général) occupés par des femmes.

Ce document présente une vue d'ensemble de la mise en oeuvre de la politique d'EAEF dans la Fonction publique fédérale; il met en relief les principaux éléments des programmes ministériels, et regroupe des tableaux fournissant les données statistiques pour la période étudiée.

Depuis la publication de la politique sur l'EAEF en 1975, les ministères ont effectué quatre exercices de planification et sont dans leur cinquième année de mise en oeuvre de ce programme.

En général, le nombre de femmes s'est accru à un rythme beaucoup plus rapide que le nombre d'hommes. Depuis 1973, on peut noter un accroissement de 18,189 femmes, leur nombre ayant passé de 74,236 à 92,425 (un accroissement de 24,5%) alors que le nombre d'hommes s'est accru de 3,369 passant de 171,066 à 174,435 (un accroissement de 2,0%). Ces différences d'accroissement ont résulté en une augmentation générale de la représentation féminine de 30,3% en 1973 à 34,6% en 1979 (Tableau 2). Aux niveaux intermédiaire et supérieur des catégories d'agent, le taux d'accroissement du nombre de femmes est aussi de beaucoup supérieur à celui des hommes mais il n'en demeure pas moins que la représentation féminine est très faible et ce tout particulièrement au niveau supérieur (Tableau 4).

Il est encourageant de constater l'accroissement continu du pourcentage de femmes (par rapport à l'ensemble des femmes employées dans la Fonction publique) dans la catégorie administrative et du service extérieur et, en même temps, la réduction du pourcentage de femmes que l'on retrouve dans la catégorie du soutien administratif (Tableau 2). Malheureusement, la proportion de femmes que l'on retrouve dans la catégorie technique, par rapport au nombre total de femmes dans la Fonction publique, est demeurée sensiblement la même. La proportion de femmes au sein de la catégorie scientifique et professionnelle a diminué et le nombre de femmes dans la catégorie de la direction demeure très faible.

Enfin, on constate que les femmes se retrouvent encore surtout dans les groupes professionnels qui leur sont traditionnellement réservés. Cela est particulièrement évident dans les catégories du soutien administratif, scientifique et professionnelle et administrative et du service extérieur (Tableau 5C).

Rajustements en fonction du plan quinquennal et des buts numériques pour s'assurer

— qu'ils sont toujours réalistes et valables;

— qu'ils tiennent compte des changements au niveau de la structure du ministère, de l'adoption de nouveaux programmes, de l'élimination graduelle des anciens programmes et des autres facteurs influant sur le programme ministériel d'EAEF.

Historique

Le 30 octobre 1975, le gouvernement fédéral adoptait une politique et des lignes directrices en vue d'assurer aux femmes l'égalité d'accès à l'emploi et à l'avancement professionnel au sein de la Fonction publique canadienne. En substance, une nouvelle approche plus énergique reconnaissait qu'en dépit des tentatives et dispositions juridiques ultérieures, le sexe d'un employé continuait d'être un facteur important lorsqu'il s'agissait d'avancement professionnel et de rémunération dans la Fonction publique.

Les ministères se virent dès lors confier la responsabilité d'élaborer des plans d'action visant à atteindre l'objectif du gouvernement, qui consistait à assurer que «dans un laps de temps acceptable, la répartition des hommes et des femmes au sein de la Fonction publique, par ministère, par groupe professionnel et par niveau soit proportionnelle au nombre de personnes des deux sexes disponibles, intéressées et compétentes». Le Secrétaire du Conseil du Trésor fut chargé d'analyser les plans d'action annuels des ministères afin de garantir une certaine uniformité dans l'application des lignes directrices du Cabinet.

Au cours de l'exercice financier 1976-1977, les ministères devaient établir des objectifs et des plans d'action à court terme visant à solutionner les problèmes immédiats et à fournir une base pour l'élaboration de plans à plus long terme couvrant la période allant de 1977 à 1982.

Pendant l'année financière 1977-1978, les ministères devaient mettre au point, aussi bien pour l'année en cours qu'à long terme, des plans et objectifs mesurables y compris des buts numériques relatifs à la répartition et à la répartition des femmes par niveau au sein des groupes professionnels.

Pour les exercices financiers 1978-1979 et 1979-1980, les ministères étaient tenus d'évaluer les progrès quant à la réalisation des objectifs de leur plan quinquennal. Ils devaient aussi présenter au Secrétaire du Conseil du Trésor des renseignements relatifs à l'examen de la situation de l'année précédente, de l'année en cours, ainsi que des rajustements (le cas échéant) au plan quinquennal et aux buts numériques.

Les plans d'action ministériels couvrant l'année financière 1979-1980 ont été analysés de deux points de vue par le Secrétaire du Conseil du Trésor:

- celui des progrès réalisés en vue d'une représentation et d'une répartition plus équitables des femmes par catégorie professionnelle et selon les groupes qui, présentant un ordre de grandeur décroissant, constituent, lorsqu'ils sont fusionnés, 70% des effectifs du ministère; et

- celui du degré de respect des exigences du Programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme (EAEF) dont les dispositions particulières se retrouvent dans la politique, ainsi que dans les lignes directrices du programme et des rapports annuels.

Une attention particulière fut portée aux mesures prises par les ministères pour recruter et faire avancer les femmes qualifiées, offrir des possibilités égales de formation et de perfectionnement, supprimer les obstacles discriminatoires à l'emploi, essayer de redresser tout comportement qui gêne la pleine participation des femmes, et vérifier de façon continue les lois, règlements, politiques et pratiques en vue de s'assurer qu'ils ne renferment aucune disposition discriminatoire.

Pour la première fois depuis le début du programme d'EAEF, chaque ministère a la responsabilité de mettre, sur demande, ses plans d'action de 1979-1980 à la disposition du public.

Lignes directrices du programme

Pour aider les ministères à mettre le programme en oeuvre et faciliter l'examen annuel du Conseil du Trésor, les lignes directrices du Secrétaire du Conseil du Trésor pour 1979-1980 demandaient aux ministères de présenter les rapports sur les points ci-après énumérés.

Examen de la situation comportant

- une évaluation du degré de réalisation des objectifs fixés pour 1978-1979;

- des données montrant la représentation et la répartition des hommes et des femmes au sein de chaque catégorie professionnelle, groupe, sous-groupe et niveau du ministère;

- une interprétation des données précisant les facteurs ayant contribué à modifier la représentation et la répartition des hommes et des femmes au sein des catégories professionnelles, des groupes et des niveaux.

Objectifs et plans d'action pour 1979-1980, avec indication des étapes nécessaires pour

- atteindre les buts numériques annuels menant à la réalisation des objectifs quinquennaux;

- identifier les femmes dont les capacités sont présentement sous-utilisées et élaborer des stratégies pour corriger la situation;
- permettre de mesurer le degré de réalisation des objectifs.

Le rapport annuel de 1979 présente un résumé des progrès réalisés par les ministères et les organismes dans la Fonction publique du Canada. Le contenu de ce rapport est fondé sur les renseignements que les divers ministères communiquent chaque année au Secrétaire du Conseil du Trésor ainsi que sur d'autres renseignements tirés des divers services de données du Conseil du Trésor et de la Commission de la Fonction publique. Toutes ces sources sont indispensables à la présentation d'un tableau aussi complet que possible, mais les populations diverses sur lesquelles portent ces données risquent de semer la confusion dans l'esprit du lecteur. Cette diversité entraîne quelquefois une légère différence dans les résultats et le lecteur est prié de toujours tenir compte de cet élément. Par exemple, les données du Conseil du Trésor englobent les employés engagés pour une période déterminée de six mois ou moins, alors que celles de la Commission de la Fonction publique n'en tiennent pas compte. De plus, les données du Conseil du Trésor sont établies d'après la population d'employés définis à l'Annexe I, Partie I de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*; celles de la Commission de la Fonction publique portent sur les employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. La plupart des ministères et des organismes sont régis par ces deux lois, mais certains ne sont touchés que par l'une ou par l'autre, d'où quelques différences dans la composition de certaines populations d'employés.

Liste des tableaux		
Tableau 1	Les femmes au sein de la population active	13
Tableau 2	Catégorie professionnelle et sexe	14
Tableau 3	Répartition par ministère	15
Tableau 4	Catégorie professionnelle, niveau d'agent et sexe	19
Tableau 5A, 5B, 5C	Mobilité professionnelle	20-23
Tableau 6	Diplômes universitaires	24
Tableau 7	Diplômes universitaires et répertoires de la CFP	25
Tableau 8A, 8B	Cessations d'emploi	26
Tableau 9A, 9B, 9C	Programmes centralisés de perfectionnement	27

Table des matières

Avant-propos	v
Liste des tableaux	iv
I Vue d'ensemble du programme	1
Historique	1
Lignes directrices du programme	1
II Considérations générales	2
III Représentation et répartition des hommes et des femmes	3
Perspective générale	3
Représentation et répartition par catégorie professionnelle	3
Représentation et répartition des employés par catégorie et par niveau d'agent	4
IV Nominations des hommes et des femmes	6
Nominations à la Fonction publique - Généralités	6
Nominations au sein de la Fonction publique - Généralités	6
Nominations par catégorie professionnelle	6
V Disponibilité des hommes et des femmes	7
Disponibilité pour les catégories d'agent	7
Cessations d'emploi	8
VI Participation à la formation et au perfectionnement	9
Participation à la formation	9
Participation aux programmes centralisés de perfectionnement	9
VII Programmes ministériels	11
Introduction	11
Plans d'action	11
Implication de la gestion	12
Ressources	12

© Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1980

N° de catalogue BT43-73/1979
ISBN 0-662-50887-4

**L'égalité d'accès à l'emploi
pour la femme
dans la Fonction publique
du Canada**

1979

L'égalité d'accès à l'emploi pour la femme dans la Fonction publique du Canada

1979

